

CA2 ON
XB
-B56

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2ND SESSION, 41ST LEGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

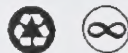
Bill 148

(Chapter 22 of the Statutes of Ontario, 2017)

An Act to amend the Employment Standards Act, 2000, the Labour Relations Act, 1995 and the Occupational Health and Safety Act and to make related amendments to other Acts

The Hon. K. Flynn
Minister of Labour

1st Reading	June 1, 2017
2nd Reading	October 18, 2017
3rd Reading	November 22, 2017
Royal Assent	November 27, 2017



EXPLANATORY NOTE

*This Explanatory Note was written as a reader's aid to Bill 148 and does not form part of the law.
Bill 148 has been enacted as Chapter 22 of the Statutes of Ontario, 2017.*

SCHEDULE 1 EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

The Schedule makes various amendments to the *Employment Standards Act, 2000*.

The Act is amended to bind the Crown, subject to an exception in section 4 of the Act (Separate persons treated as one employer).

New section 5.1 prohibits employers from treating, for the purposes of the Act, a person who is their employee as if the person were not an employee under the Act.

New Part VII.1 (Requests for Changes to Schedule or Work Location) adds an ability for employees to request changes to their schedule or work location. Employers who receive these requests must discuss them with the employee and either grant them or provide reasons for a denial.

New Part VII.2 (Scheduling) sets out new scheduling provisions. These include a minimum of three hours' pay for shifts that are under three hours, minimum pay for being on call, a right to refuse requests or demands to work on a day that an employee is not scheduled to work with insufficient notice and entitlement to pay for three hours of work in the event of cancellation with insufficient notice. The existing power to make regulations requiring employers to pay a minimum prescribed amount to employees who work fewer than three hours in a day is repealed.

Part VIII (Overtime Pay) is amended to establish a rule for overtime pay for employees who have two or more regular rates for work performed for the same employer.

Section 23.1 (Determination of minimum wage) is amended to increase the minimum wage on January 1, 2018. The minimum wage increases again on January 1, 2019 and is subject to an annual inflation adjustment on October 1 of every year starting in 2019. The minimum wage for employees who serve liquor now applies only if the employee also regularly receives tips or other gratuities from their work.

Part X (Public Holidays) is amended. The rules for the calculation of public holiday pay under section 24 are amended to be based on the number of days actually worked in the pay period immediately preceding the public holiday. Sections 27, 28, 29 and 30 are amended to require an employer to provide an employee with a written statement that sets out certain information when a day is substituted for a public holiday.

Part XI (Vacation With Pay) is amended to provide a minimum of three weeks of vacation entitlement to employees whose period of employment is five years or more, beginning after the end of the employee's vacation entitlement year. Related amendments are made throughout the Part.

Part XII (Equal Pay for Equal Work) is amended to add four new provisions. A definition is added that provides that "substantially the same" means "substantially the same but not necessarily identical". The Part is amended to provide for an entitlement for equal pay from an employer regardless of a difference in employment status and an entitlement for equal pay for assignment employees of a temporary help agency who perform substantially the same work as an employee of the temporary help agency's client. Finally, new section 42.3 requires that the Minister cause a review of the new entitlements. Related amendments are made to the reprisal provisions in the Act to prohibit reprisals against employees who make inquiries about rates of pay or who disclose their rate of pay for the purpose of determining or assisting in determining whether an employer is complying with Part XII.

Part XIV (Leaves of Absence) is amended. The entitlement to six weeks pregnancy leave in certain circumstances is increased to 12 weeks. Section 48 is amended to provide that a parental leave may begin no later than 78 weeks after the child is born or comes into the employee's custody, care and control for the first time. The entitlement to parental leave is increased from 35 weeks to 61 weeks for employees who take pregnancy leave, and from 37 weeks to 63 weeks otherwise. The entitlement to family medical leave is increased from up to eight weeks to up to 28 weeks. Currently, an employee may take leave to provide care and support to their critically ill child; new section 49.4 provides that an employee is entitled to take leave to provide care and support to any critically ill family member. New section 49.5 establishes an entitlement to up to 104 weeks of unpaid leave if a child of the employee dies for any reason, instead of the current entitlement to leave only in the event of a crime-related child death. New section 49.6 retains the entitlement to crime-related child disappearance leave but increases the entitlement from up to 52 weeks to up to 104 weeks.

New section 49.7 (Domestic or Sexual Violence Leave) provides that an employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to up to 10 days and up to 15 weeks of leave if the employee or a child of the employee experiences domestic or sexual violence or the threat of domestic or sexual violence. The first five days of leave are to be paid. The leave must be taken for any of the purposes listed in the section.

Section 50 (Personal Emergency Leave) is amended to provide personal emergency leave to all employees, not just employees of employers who regularly employ 50 or more employees. In addition, two days of personal emergency leave are

now required to be paid days, if the employee has been employed by the employer for one week or longer. The paid days have to be taken before any unpaid days of personal emergency leave in a calendar year. Employers retain the right to require evidence of entitlement to these days but are not permitted to require a certificate from a qualified health practitioner.

Part XVIII.1 (Temporary Help Agencies) is amended to add a new section 74.10.1. This section requires temporary help agencies to provide an assignment employee with one week's written notice or pay in lieu if an assignment that was estimated to last for three months or more is terminated before the end of its estimated term unless another assignment lasting at least one week is offered to the employee.

Subsection 88 (5) (Interest) is amended to allow the Director to calculate rates of interest for amounts owing under different provisions of the Act or the regulations and for money held by the Director in trust.

New sections 88.2 and 88.3 allow the Director to provide recognition of employers that meet prescribed criteria.

The requirement in section 96.1 (Steps required before complaint assigned) for a complainant to take steps specified by the Director before the Director assigns a complaint for investigation is repealed.

Subsection 103 (1) (Order to pay wages) is amended to allow employment standards officers to order employers to pay wages directly to employees. Similar amendments are made to other order-making powers.

Section 113 (Notice of contravention) is amended to provide that the penalties for contraventions shall be determined in accordance with the regulations, which permit the establishment of a penalty range or of different penalties that apply to individuals and to corporations. Employment standards officers are given the discretion to determine a penalty within the range in accordance with the prescribed criteria, if any. New provisions are added to authorize the Director to publish information related to a deemed contravention of the Act following the issuance of a notice of contravention.

New provisions are added to Part XXIV (Collection) to allow the Director to accept security for amounts owing under the Act, issue warrants to collect money pursuant to an order under the Act or register a lien respecting money owed pursuant to an order under the Act. These powers may be delegated to collectors. The Director and the collectors may disclose information to each other for the purpose of collecting an amount payable under the Act.

Related consequential amendments are made to the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* and to the *Occupational Health and Safety Act*.

SCHEDULE 2 LABOUR RELATIONS ACT, 1995

The Schedule makes various amendments to the *Labour Relations Act, 1995*.

Section 6.1 is added to the Act. Under this section, in certain circumstances, a trade union may apply to the Ontario Labour Relations Board for an order directing an employer to provide the trade union with a list of employees of the employer. The section sets out the process for applying, obtaining and using such a list and establishes the rules to be followed by the Board in determining whether to make an order.

The rules that govern when the Board will certify a trade union where there has been a contravention of the Act by an employer in section 11 of the Act are amended.

Section 15.1 is added to the Act. Under that section, in certain circumstances, the Board may review the structure of bargaining units and make orders in respect of the structure of bargaining units, and the parties may by agreement and with the consent of the Board make changes to the structure of bargaining units.

New section 15.2 provides for an alternate process for the certification of trade unions as the bargaining agents of employees of specified industry employers. The specified industries are the building services industry, the home care and community services industry, and the temporary help agency industry. The trade union may elect to have its application for certification dealt with under section 15.2 (application for certification without a vote) rather than under section 8 (representation vote).

Currently, section 43 provides for first agreement arbitration where parties are unable to effect a first collective agreement. The section is re-enacted to provide for first collective agreement mediation. Section 43.1 is also added to the Act and provides for first collective agreement mediation-arbitration where the first collective agreement mediation under section 43 does not result in the parties entering into a collective agreement.

Sections 69.1 and 69.2 are added to the Act. Those sections set out rules governing how section 69 (successor rights) apply in respect of certain service providers.

Amendments are made to section 80 of the Act, which governs the reinstatement of employees. New provisions provide for the reinstatement of employees at the conclusion of a lawful strike or lock-out and set out the rules that govern reinstatement.

Sections 12.1 and 80.1 are added to the Act. Those sections provide that, during certain bargaining periods, an employer may not discharge or discipline an employee in an affected bargaining unit without just cause.

Section 98, which governs the powers of the Board to make interim orders, is amended.

Technical and consequential amendments are also made.

SCHEDULE 3
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT

A new section is added to the *Occupational Health and Safety Act* that provides that an employer shall not require a worker to wear footwear with an elevated heel unless it is required for the worker to perform his or her work safely. An exception from this prohibition is made for employers of performers in the entertainment and advertising industry.

An Act to amend the Employment Standards Act, 2000, the Labour Relations Act, 1995 and the Occupational Health and Safety Act and to make related amendments to other Acts

CONTENTS

1.	Contents of this Act
2.	Commencement
3.	Short title
Schedule 1	Employment Standards Act, 2000
Schedule 2	Labour Relations Act, 1995
Schedule 3	Occupational Health and Safety Act

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

Contents of this Act

1 This Act consists of this section, sections 2 and 3 and the Schedules to this Act.

Commencement

2 (1) Subject to subsections (2) and (3), this Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

(2) The Schedules to this Act come into force as provided in each Schedule.

(3) If a Schedule to this Act provides that any provisions are to come into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, a proclamation may apply to one or more of those provisions, and proclamations may be issued at different times with respect to any of those provisions.

Short title

3 The short title of this Act is the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

SCHEDULE 1
EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

1 (1) Subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following definitions:

“assignment employee” means an employee employed by a temporary help agency for the purpose of being assigned to perform work on a temporary basis for clients of the agency; (“employé ponctuel”)

“client”, in relation to a temporary help agency, means a person or entity that enters into an arrangement with the agency under which the agency agrees to assign or attempt to assign one or more of its assignment employees to perform work for the person or entity on a temporary basis; (“client”)

(2) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:

“difference in employment status”, in respect of one or more employees, means,

- (a) a difference in the number of hours regularly worked by the employees; or
- (b) a difference in the term of their employment, including a difference in permanent, temporary, seasonal or casual status; (“situation d’emploi différente”)

(3) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:

“domestic or sexual violence leave pay” means pay for any paid days of leave taken under section 49.7; (“indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle”)

(4) Clause (c) of the definition of “employee” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

- (c) a person who receives training from a person who is an employer, if the skill in which the person is being trained is a skill used by the employer’s employees, or

(5) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:

“personal emergency leave pay” means pay for any paid days of leave taken under section 50; (“indemnité de congé d’urgence personnelle”)

(6) The definition of “public holiday” in subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

1.1 Family Day, being the third Monday in February.

(7) The definition of “regular wages” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

“regular wages” means wages other than overtime pay, public holiday pay, premium pay, vacation pay, domestic or sexual violence leave pay, personal emergency leave pay, termination pay, severance pay and termination of assignment pay and entitlements under a provision of an employee’s contract of employment that under subsection 5 (2) prevail over Part VIII, Part X, Part XI, section 49.7, section 50, Part XV or section 74.10.1; (“salaire normal”)

(8) The definition of “stub period” in subsection 1 (1) of the Act is amended by striking out “that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before clause (a).

(9) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definitions:

“temporary help agency” means an employer that employs persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer; (“agence de placement temporaire”)

“termination of assignment pay” means pay provided to an assignment employee when the employee’s assignment is terminated before the end of its estimated term under section 74.10.1; (“indemnité de fin d’affectation”)

“tip or other gratuity” means,

- (a) a payment voluntarily made to or left for an employee by a customer of the employee’s employer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be kept by the employee or shared by the employee with other employees,
- (b) a payment voluntarily made to an employer by a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees,
- (c) a payment of a service charge or similar charge imposed by an employer on a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees, and
- (d) such other payments as may be prescribed,

but does not include,

(e) such payments as may be prescribed, and

(f) such charges as may be prescribed relating to the method of payment used, or a prescribed portion of those charges; (“pourboire ou autre gratification”)

(10) Clause (d) of the definition of “wages” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

(d) tips or other gratuities,

(11) Subsection 1 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Assignment to perform work includes training

(2) For greater certainty, being assigned to perform work for a client of a temporary help agency includes being assigned to the client to receive training for the purpose of performing work for the client.

(12) Section 1 of the Act is amended by adding the following subsection:

Electronic form

(3.1) The requirement in subsection (3) for an agreement to be in writing is satisfied if the agreement is in electronic form.

2 (1) Subsection 3 (4) of the Act is repealed.

(2) Subsection 3 (5) of the Act is amended by adding the following paragraph:

2.1 An individual who performs work under a program that is approved by a private career college registered under the *Private Career Colleges Act, 2005* and that meets such criteria as may be prescribed.

(3) Paragraph 6 of subsection 3 (5) of the Act is repealed.

3 The Act is amended by adding the following section:

Crown bound

3.1 This Act binds the Crown.

4 (1) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Separate persons treated as one employer

(1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer and one or more other persons.

(2) Section 4 of the Act is amended by adding the following subsection:

Exception, Crown

(4.1) Subsection (2) does not apply to the Crown, a Crown agency or an authority, board, commission or corporation all of whose members are appointed by the Crown.

5 The Act is amended by adding the following section:

No treating as if not employee

5.1 (1) An employer shall not treat, for the purposes of this Act, a person who is an employee of the employer as if the person were not an employee under this Act.

Onus of proof

(2) Subject to subsection 122 (4), if, during the course of an employment standards officer’s investigation or inspection or in any proceeding under this Act, other than a prosecution, an employer or alleged employer claims that a person is not an employee, the burden of proof that the person is not an employee lies upon the employer or alleged employer.

6 Subsection 11 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Method of payment

(2) An employer shall pay an employee’s wages,

(a) by cash;

(b) by cheque payable only to the employee;

(c) by direct deposit in accordance with subsection (4); or

(d) by any other prescribed method of payment.

7 Section 14.1 of the Act is repealed.

8 (1) Subsection 15 (1) of the Act is amended by adding the following paragraphs:

3.1 The dates and times that the employee worked.

3.2 If the employee has two or more regular rates of pay for work performed for the employer and, in a work week, the employee performed work for the employer in excess of the overtime threshold, the dates and times that the employee worked in excess of the overtime threshold at each rate of pay.

(2) Subsection 15 (1) of the Act is amended by adding the following paragraphs:

3.3 The dates and times that the employee was scheduled to work or to be on call for work, and any changes made to the on call schedule.

3.4 Any cancellations of a scheduled day of work or scheduled on call period of the employee, as described in subsection 21.6 (2), and the date and time of the cancellation.

(3) Paragraph 5 of subsection 15 (1) of the Act is amended by striking out “section 12.1” and substituting “section 12.1, subsections 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) and 30 (2.1)”.

(4) Subsection 15 (3) of the Act is amended by striking out “paragraph 4” in the portion before clause (a) and substituting “paragraph 3.1 or 4”.

(5) Paragraph 3 of subsection 15 (5) of the Act is amended by striking out “paragraph 4” and substituting “paragraph 3.1, 3.2 or 4”.

(6) Paragraph 3 of subsection 15 (5) of the Act, as amended by subsection (5), is amended by striking out “paragraph 3.1, 3.2 or 4” and substituting “paragraph 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 or 4”.

(7) Subsection 15 (7) of the Act is amended by striking out “critically ill child care leave” and substituting “critical illness leave”.

(8) Subsection 15 (7) of the Act is amended by striking out “crime-related child death or disappearance leave” and substituting “child death leave, crime-related child disappearance leave, domestic or sexual violence leave”.

9 (1) Subsection 15.1 (2) of the Act is amended by adding the following paragraph:

4.1 The amount of vacation pay that the employee earned during the vacation entitlement year and how that amount was calculated.

(2) Subsection 15.1 (3) of the Act is amended,

(a) by striking out “for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before paragraph 1 and substituting “an alternative vacation entitlement year for an employee”; and

(b) by adding the following paragraph:

3.1 The amount of vacation pay that the employee earned during the stub period and how that amount was calculated.

(3) Subsection 15.1 (5) of the Act is amended by striking out “three years” and substituting “five years”.

(4) Subsection 15.1 (7) of the Act is repealed and the following substituted:

Transition

(7) Subsections 15.1 (2) and (3), as they read immediately before the day section 9 of Schedule 1 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force, continue to apply with respect to vacation entitlement years and stub periods that began before that day.

10 The French version of subsection 18 (2) of the Act is amended by striking out “sur demande” and substituting “sur appel”.

11 The Act is amended by adding the following Part:

PART VII.1

REQUESTS FOR CHANGES TO SCHEDULE OR WORK LOCATION

Request for changes to schedule or work location

21.2 (1) An employee who has been employed by his or her employer for at least three months may submit a request, in writing, to the employer requesting changes to the employee’s schedule or work location.

Receipt of request

(2) An employer who receives a request under subsection (1) shall,

(a) discuss the request with the employee; and

(b) notify the employee of the employer’s decision within a reasonable time after receiving it.

Grant of request

(3) If the employer grants the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must specify the date that the changes will take effect and their duration.

Denial of request

(4) If the employer denies the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must include the reasons for the denial.

12 The Act is amended by adding the following Part:

**PART VII.2
SCHEDULING**

Three hour rule

21.3 (1) If an employee who regularly works more than three hours a day is required to present himself or herself for work but works less than three hours, despite being available to work longer, the employer shall pay the employee wages for three hours, equal to the greater of the following:

1. The sum of,
 - i. the amount the employee earned for the time worked, and
 - ii. wages equal to the employee's regular rate for the remainder of the time.
2. Wages equal to the employee's regular rate for three hours of work.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work.

Minimum pay for being on call

21.4 (1) If an employee who is on call to work is not required to work or is required to work but works less than three hours, despite being available to work longer, the employer shall pay the employee wages for three hours, equal to the greater of the following:

1. The sum of,
 - i. the amount the employee earned for the time worked, and
 - ii. wages equal to the employee's regular rate for the remainder of the time.
2. Wages equal to the employee's regular rate for three hours of work.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if,

- (a) the employer required the employee to be on call for the purposes of ensuring the continued delivery of essential public services, regardless of who delivers those services; and
- (b) the employee who was on call was not required to work.

Limit

(3) Subsection (1) only requires an employer to pay an employee a minimum of three hours of pay during a twenty-four hour period beginning at the start of the first time during that period that the employee is on call, even if the employee is on call multiple times during those twenty-four hours.

Collective agreement prevails

(4) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses payment for being on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

Same, limit

(5) Subsection (4) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

Right to refuse

21.5 (1) An employee has the right to refuse an employer's request or demand to work or be on call on a day that they were not scheduled to work or be on call if the request or demand is made less than 96 hours before the time he or she would commence work or commence being on call, as applicable.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer's request or demand to work or be on call is,

- (a) to deal with an emergency;
- (b) to remedy or reduce a threat to public safety;
- (c) to ensure the continued delivery of essential public services, regardless of who delivers those services; or
- (d) made for such other reasons as may be prescribed.

Notice to be provided

(3) An employee who refuses an employer's request or demand to work or be on call under subsection (1) shall notify the employer of the refusal as soon as possible.

Collective agreement prevails

(4) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses an employee's ability to refuse the employer's request or demand to perform work or be on call on a day the employee is not scheduled to work or be on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

Same, limit

(5) Subsection (4) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

Definition

(6) In this section,

"emergency" means,

- (a) a situation or an impending situation that constitutes a danger of major proportions that could result in serious harm to persons or substantial damage to property and that is caused by the forces of nature, a disease or other health risk, an accident or an act whether intentional or otherwise, or
- (b) a situation in which a search and rescue operation takes place.

Cancellation

21.6 (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employer cancels the employee's scheduled day of work or scheduled on call period within 48 hours before the time the employee was to commence work or commence being on call, as applicable.

Meaning of cancellation

(2) For the purposes of subsection (1), a scheduled day of work or scheduled on call period is cancelled if the entire day of work or on call period is cancelled but not if the day of work or on call period is shortened or extended.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply if,

- (a) the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work;
- (b) the nature of the employee's work is weather-dependent and the employer is unable to provide work for the employee for weather-related reasons; or
- (c) the employer is unable to provide work for the employee for such other reasons as may be prescribed.

Collective agreement prevails

(4) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses payment when the employer cancels the employee's scheduled day of work or on call period and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

Same, limit

(5) Subsection (4) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

Limit

21.7 An employee's entitlement under this Part in respect of one scheduled day of work or scheduled on call period is limited to payment for three hours.

13 (1) Subsection 22 (1) of the Act is amended by adding "Subject to subsection (1.1)" at the beginning.

(2) Section 22 of the Act is amended by adding the following subsection:

Same, two or more regular rates

- (1.1) If an employee has two or more regular rates for work performed for the same employer in a work week,
- (a) the employee is entitled to be paid overtime pay for each hour of work performed in the week after the total number of hours performed for the employer reaches the overtime threshold; and
 - (b) the overtime pay for each hour referred to in clause (a) is one and one-half times the regular rate that applies to the work performed in that hour.

14 The Act is amended by adding the following section:

Change to minimum wage during pay period

23.0.1 If the minimum wage rate applicable to an employee changes during a pay period, the calculations required by subsection 23 (4) shall be performed as if the pay period were two separate pay periods, the first consisting of the part falling before the day on which the change takes effect and the second consisting of the part falling on and after the day on which the change takes effect.

15 (1) Subsection 23.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Determination of minimum wage

(1) The minimum wage is the following:

1. On or after January 1, 2018 but before January 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
 - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$13.15 per hour.
 - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$12.20 per hour.
 - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$70.00 for less than five consecutive hours in a day and \$140 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.
 - iv. For employees who are homeworkers, \$15.40 per hour.
 - v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$14.00 per hour.
2. On or after January 1, 2019 but before October 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
 - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$14.10 per hour.
 - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$13.05 per hour.
 - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$75.00 for less than five consecutive hours in a day and \$150 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.
 - iv. For employees who are homeworkers, \$16.50 per hour.
 - v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$15.00 per hour.
3. From October 1, 2019 onwards, the amount determined under subsection (4).

Student homemaker

(1.1) If an employee falls within both subparagraphs 1 i and iv of subsection (1) or both subparagraphs 2 i and iv of subsection (1), the employer shall pay the employee not less than the minimum wage for a homemaker.

(2) Subsection 23.1 (2) of the Act is amended by striking out "subparagraph 1 v of subsection (1)" in the portion before clause (a) and substituting "subparagraph 1 v or 2 v of subsection (1)".

(3) Subsection 23.1 (4) of the Act is amended by striking out the portion before the equation and substituting the following:

Annual adjustment

(4) On October 1 of each year starting in 2019, the minimum wage that applied to a class of employees immediately before October 1 shall be adjusted as follows:

(4) Subsection 23.1 (7) of the Act is amended by striking out “2014” and substituting “2018”.

(5) Subsection 23.1 (8) of the Act is repealed.

(6) Subsection 23.1 (10) of the Act is amended by striking out “2020” and substituting “2024”.

16 Subsection 24 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Public holiday pay

(1) An employee’s public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,

- (a) the total amount of regular wages earned in the pay period immediately preceding the public holiday, divided by the number of days the employee worked in that period; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Same, leave or vacation

(1.1) If an employee is on a leave under section 50, on vacation or both for the entire pay period immediately preceding the public holiday, the calculation in clause 24 (1) (a) shall be applied to the pay period before the start of that leave or vacation.

Same, no pay period before public holiday

(1.2) If the employee was not employed during the pay period immediately preceding a public holiday, the employee’s public holiday pay for the public holiday shall be equal to the amount of regular wages earned in the pay period that includes the public holiday divided by the number of days the employee worked in that period.

17 Section 27 of the Act is amended by adding the following subsection:

Substitute day of holiday

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

18 Section 28 of the Act is amended by adding the following subsection:

Substitute day of holiday

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

19 Section 29 of the Act is amended by adding the following subsection:

Substitute day of holiday

(1.1) If a day is substituted for a public holiday under subsection (1), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday that is being substituted;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under subsection (1); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

20 Section 30 of the Act is amended by adding the following subsection:

Substitute day of holiday

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

21 Sections 33, 34 and 35 of the Act are repealed and the following substituted:

Right to vacation

33 (1) An employer shall give an employee a vacation of,

- (a) at least two weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) at least three weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is five years or more.

Active and inactive employment

(2) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (1).

Where vacation not taken in complete weeks

(3) If an employee does not take vacation in complete weeks, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to,

- (a) on the number of days in the employee's regular work week; or
- (b) if the employee does not have a regular work week, on the average number of days the employee worked per week during the most recently completed vacation entitlement year.

Transition

(4) Clause (1) (b) requires employers to provide employees with a period of employment of at least five years or more with at least three weeks of vacation after each vacation entitlement year that ends on or after December 31, 2017 but does not require them to provide additional vacation days in respect of vacation entitlement years that ended before that time.

Alternative vacation entitlement year

Application

34 (1) This section applies if the employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

Vacation for stub period, less than five years of employment

(2) If the employee's period of employment is less than five years, the employer shall do the following with respect to the stub period:

- 1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
- 2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to two weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
- 3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$2 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

Vacation for stub period, five years or more of employment

(3) If the employee's period of employment is five years or more, the employer shall do the following with respect to the stub period:

- 1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
- 2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to three weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
- 3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$3 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

Active and inactive employment

(4) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsections (2) and (3).

Transition

(5) Subsection (3) requires employers to provide employees with a period of employment of at least five years or more with vacation calculated in accordance with that subsection for any stub period that ends on or after December 31, 2017 but does not require them to provide additional vacation days in respect of a stub period that ended before that time.

Timing of vacation

35 The employer shall determine when an employee shall take vacation for a vacation entitlement year, subject to the following rules:

1. The vacation must be completed no later than 10 months after the end of the vacation entitlement year for which it is given.
2. If the employee's period of employment is less than five years, the vacation must be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.
3. If the employee's period of employment is five years or more, the vacation must be a three-week period or a two-week period and a one-week period or three periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.

22 Subsection 35.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Timing of vacation, alternative vacation entitlement year

(1) This section applies if an employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

23 Section 35.2 of the Act is repealed and the following substituted:

Vacation pay

35.2 An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34, equal to at least,

- (a) 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) 6 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is five years or more.

24 Subsection 41.1 (6) of the Act is repealed.

25 Part XII of the Act is amended by adding the following section:

Interpretation

41.2 In this Part,

"substantially the same" means substantially the same but not necessarily identical.

26 (1) Clause 42 (2) (d) of the Act is amended by adding "or employment status" at the end.

(2) The French version of subsection 42 (4) of the Act is amended by striking out "doit faire" and substituting "ne doit faire".

(3) Section 42 of the Act is amended by adding the following subsection:

Written response

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

27 Part XII of the Act is amended by adding the following section:

Difference in employment status

42.1 (1) No employer shall pay an employee at a rate of pay less than the rate paid to another employee of the employer because of a difference in employment status when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of,

- (a) a seniority system;
- (b) a merit system;
- (c) a system that measures earnings by quantity or quality of production; or
- (d) any other factor other than sex or employment status.

Reduction prohibited

(3) No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with subsection (1).

Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1).

Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that an employer has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that employee.

Written response

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

Transition, collective agreement

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay based on employment status and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

Same, limit

(8) Subsection (7) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

28 Part XII of the Act is amended by adding the following section:**Difference in assignment employee status**

42.2 (1) No temporary help agency shall pay an assignment employee who is assigned to perform work for a client at a rate of pay less than the rate paid to an employee of the client when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of any factor other than sex, employment status or assignment employee status.

Reduction prohibited

(3) No client of a temporary help agency shall reduce the rate of pay of an employee in order to assist a temporary help agency in complying with subsection (1).

Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause a temporary help agency to contravene subsection (1).

Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that a temporary help agency has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an assignment employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that assignment employee.

Written response

(6) An assignment employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the temporary help agency, and the temporary help agency shall,

- (a) adjust the assignment employee's pay accordingly; or
- (b) if the temporary help agency disagrees with the assignment employee's belief, provide a written response to the assignment employee setting out the reasons for the disagreement.

Transition, collective agreement

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay between employees of a client and an assignment employee and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

Same, limit

(8) Subsection (7) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

29 Part XII of the Act is amended by adding the following section:

Review

42.3 (1) Before April 1, 2021, the Minister shall cause a review of sections 42.1 and 42.2 to be commenced.

Same

(2) The Minister may specify a date by which a review under subsection (1) must be completed.

30 The Act is amended by adding the following section:

Definition

46.1 In section 46,

"legally qualified medical practitioner" means,

- (a) a person who is qualified to practice as a physician,
- (b) a person who is qualified to practice as a midwife,
- (c) a registered nurse who holds an extended certificate of registration under the *Nursing Act, 1991*, or
- (d) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of medical practitioners. ("médecin dûment qualifié")

31 (1) Subclause 47 (1) (b) (ii) of the Act is amended by striking out "six weeks" and substituting "12 weeks".

(2) Section 47 of the Act is amended by adding the following subsection:

Transition

(1.1) Despite clause (1) (b), if an employee who is not entitled to parental leave began her pregnancy leave before January 1, 2018, her pregnancy leave ends on the day that is the later of,

- (a) 17 weeks after the pregnancy leave began; and
- (b) six weeks after the birth, still-birth or miscarriage.

32 (1) Subsection 48 (2) of the Act is amended by striking out "52 weeks" and substituting "78 weeks".

(2) Section 48 of the Act is amended by adding the following subsection:

Transition

(2.1) Despite subsection (2), an employee may begin parental leave no later than 52 weeks after the day the child is born or comes into the employee's custody, care and control for the first time if that day was before the day subsection 32 (2) of Schedule 1 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force.

33 (1) Subsection 49 (1) of the Act is amended by striking out "35 weeks" and substituting "61 weeks" and by striking out "37 weeks" and substituting "63 weeks".

(2) Section 49 of the Act is amended by adding the following subsection:

Transition

(1.1) Despite subsection (1), if the child in respect of whom the employee takes parental leave was born or came into the employee's custody, care and control for the first time before the day subsection 33 (2) of Schedule 1 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force, the employee's parental leave ends,

- (a) 35 weeks after it began, if the employee also took pregnancy leave; and

(b) 37 weeks after it began, otherwise.

34 (1) The definition of “qualified health practitioner” in subsection 49.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the individual described in subsection (3),
- (b) a registered nurse who holds an extended certificate of registration under the *Nursing Act, 1991* or an individual who has an equivalent qualification under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the individual described in subsection (3), or
- (c) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners; (“praticien de la santé qualifié”)

(2) Subsections 49.1 (2) and (3) of the Act are repealed and the following substituted:

Entitlement to leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence without pay of up to 28 weeks to provide care or support to an individual described in subsection (3) if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with a significant risk of death occurring within a period of 26 weeks or such shorter period as may be prescribed.

Application of subs. (2)

(3) Subsection (2) applies in respect of the following individuals:

- 1. The employee’s spouse.
- 2. A parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee’s spouse.
- 3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee’s spouse.
- 4. A child who is under legal guardianship of the employee or the employee’s spouse.
- 5. A brother, step-brother, sister or step-sister of the employee.
- 6. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or the employee’s spouse.
- 7. A brother-in-law, step-brother-in-law, sister-in-law or step-sister-in-law of the employee.
- 8. A son-in-law or daughter-in-law of the employee or the employee’s spouse.
- 9. An uncle or aunt of the employee or the employee’s spouse.
- 10. A nephew or niece of the employee or the employee’s spouse.
- 11. The spouse of the employee’s grandchild, uncle, aunt, nephew or niece.
- 12. A person who considers the employee to be like a family member, provided the prescribed conditions, if any, are met.
- 13. Any individual prescribed as a family member for the purposes of this section.

(3) Subsections 49.1 (5) and (6) of the Act are repealed and the following substituted:

Latest date employee can remain on leave

(5) The employee may not remain on a leave under this section after the earlier of the following dates:

- 1. The last day of the week in which the individual described in subsection (3) dies.
- 2. The last day of the 52-week period starting on the first day of the week in which the period referred to in subsection (2) begins.

Same

(5.1) For greater certainty, but subject to subsection (5), if the amount of leave that has been taken is less than 28 weeks it is not necessary for a qualified health practitioner to issue an additional certificate under subsection (2) in order for leave to be taken under this section after the end of the period referred to in subsection (2).

Two or more employees

(6) If two or more employees take leaves under this section in respect of a particular individual, the total of the leaves taken by all the employees shall not exceed 28 weeks during the 52-week period referred to in paragraph 2 of subsection (5) that applies to the first certificate issued for the purpose of this section.

(4) Subsections 49.1 (11) and (12) of the Act are repealed and the following substituted:

Further leave

(11) If an employee takes a leave under this section and the individual referred to in subsection (3) does not die within the 52-week period referred to in paragraph 2 of subsection (5), the employee may, in accordance with this section, take another leave and, for that purpose, the reference in subsection (6) to “the first certificate” shall be deemed to be a reference to the first certificate issued after the end of that period.

Leave under ss. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 and 50

(12) An employee’s entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 and 50.

Transition

(13) If a certificate described in subsection (2) was issued before January 1, 2018, then this section, as it read immediately before January 1, 2018, applies.

35 (1) Section 49.3 of the Act is amended by adding the following subsection:

Leave deemed to be taken in entire weeks

(7.1) For the purposes of an employee’s entitlement under subsection (4), if an employee takes any part of a week as leave, the employer may deem the employee to have taken one week of leave.

(2) Subsection 49.3 (9) of the Act is amended “by striking out “49.5 and 50” and substituting “49.5, 49.6, 49.7 and 50”.

36 The heading immediately before section 49.4 and section 49.4 of the Act are repealed and the following substituted:

CRITICAL ILLNESS LEAVE

Critical illness leave

Definitions

49.4 (1) In this section,

“adult” means an individual who is 18 years or older; (“adulte”)

“critically ill”, with respect to a minor child or adult, means a minor child or adult whose baseline state of health has significantly changed and whose life is at risk as a result of an illness or injury; (“gravement malade”)

“family member”, with respect to an employee, means the following:

1. The employee’s spouse.
2. A parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee’s spouse.
3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee’s spouse.
4. A child who is under legal guardianship of the employee or the employee’s spouse.
5. A brother, step-brother, sister or step-sister of the employee.
6. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or the employee’s spouse.
7. A brother-in-law, step-brother-in-law, sister-in-law or step-sister-in-law of the employee.
8. A son-in-law or daughter-in-law of the employee or the employee’s spouse.
9. An uncle or aunt of the employee or the employee’s spouse.
10. A nephew or niece of the employee or the employee’s spouse.
11. The spouse of the employee’s grandchild, uncle, aunt, nephew or niece.
12. A person who considers the employee to be like a family member, provided the prescribed conditions, if any, are met.
13. Any individual prescribed as a family member for the purpose of this definition; (“membre de la famille”)

“minor child” means an individual who is under 18 years of age; (“enfant mineur”)

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician, a registered nurse or a psychologist under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the individual described in subsection (2) or (5), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners; (“praticien de la santé qualifié”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave — critically ill minor child

(2) An employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay to provide care or support to a critically ill minor child who is a family member of the employee if a qualified health practitioner issues a certificate that,

- (a) states that the minor child is a critically ill minor child who requires the care or support of one or more family members; and
- (b) sets out the period during which the minor child requires the care or support.

Same

(3) Subject to subsection (4), an employee is entitled to take up to 37 weeks of leave under this section to provide care or support to a critically ill minor child.

Same — period less than 37 weeks

(4) If the certificate described in subsection (2) sets out a period of less than 37 weeks, the employee is entitled to take a leave only for the number of weeks in the period specified in the certificate.

Entitlement to leave — critically ill adult

(5) An employee who has been employed by his or her employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay to provide care or support to a critically ill adult who is a family member of the employee if a qualified health practitioner issues a certificate that,

- (a) states that the adult is a critically ill adult who requires the care or support of one or more family members; and
- (b) sets out the period during which the adult requires the care or support.

Same

(6) Subject to subsection (7), an employee is entitled to take up to 17 weeks of leave under this section to provide care or support to a critically ill adult.

Same — period less than 17 weeks

(7) If the certificate described in subsection (5) sets out a period of less than 17 weeks, the employee is entitled to take a leave only for the number of weeks in the period specified in the certificate.

When leave must end

(8) Subject to subsection (9), a leave under this section ends no later than the last day of the period specified in the certificate described in subsection (2) or (5).

Limitation period

(9) If the period specified in the certificate described in subsection (2) or (5) is 52 weeks or longer, the leave ends no later than the last day of the 52-week period that begins on the earlier of,

- (a) the first day of the week in which the certificate is issued; and
- (b) the first day of the week in which the minor child or adult in respect of whom the certificate was issued became critically ill.

Death of minor child or adult

(10) If a critically ill minor child or adult dies while an employee is on a leave under this section, the employee's entitlement to be on leave under this section ends on the last day of the week in which the minor child or adult dies.

Total amount of leave — critically ill minor child

(11) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of the same critically ill minor child is 37 weeks.

Total amount of leave — critically ill adult

(12) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of the same critically ill adult is 17 weeks.

Limitation where child turns 18

(13) If an employee takes leave in respect of a critically ill minor child under subsection (2), the employee may not take leave in respect of the same individual under subsection (5) before the 52-week period described in subsection (9) expires.

Further leave — critically ill minor child

(14) If a minor child in respect of whom an employee has taken a leave under this section remains critically ill while the employee is on leave or after the employee returns to work, but before the 52-week period described in subsection (9) expires, the employee is entitled to take an extension of the leave or a new leave if,

- (a) a qualified health practitioner issues an additional certificate described in subsection (2) for the minor child that sets out a different period during which the minor child requires care or support;
- (b) the amount of leave that has been taken and the amount of leave the employee takes under this subsection does not exceed 37 weeks in total; and
- (c) the leave ends no later than the last day of the 52-week period described in subsection (9).

Further leave — critically ill adult

(15) If an adult in respect of whom an employee has taken a leave under this section remains critically ill while the employee is on leave or after the employee returns to work, but before the 52-week period described in subsection (9) expires, the employee is entitled to take an extension of the leave or a new leave if,

- (a) a qualified health practitioner issues an additional certificate described in subsection (5) for the adult that sets out a different period during which the adult requires care or support;
- (b) the amount of leave that has been taken and the amount of leave the employee takes under this subsection does not exceed 17 weeks in total; and
- (c) the leave ends no later than the last day of the 52-week period described in subsection (9).

Additional leaves

(16) If a minor child or adult in respect of whom an employee has taken a leave under this section remains critically ill after the 52-week period described in subsection (9) expires, the employee is entitled to take another leave and the requirements of this section apply to the new leave.

Advising employer

(17) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise his or her employer in writing that he or she will be doing so and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same

(18) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which he or she will take the leave.

Same — change in employees plan

(19) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (17) or (18) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with such written notice of the change as is reasonable in the circumstances.

Copy of certificate

(20) If requested by the employer, the employee shall provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2) or (5) or clause (14) (a) or (15) (a) as soon as possible.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 and 50

(21) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 and 50.

Transition

(22) If a certificate mentioned in subsection (2) or (12), as those subsections read immediately before the day section 36 of Schedule 1 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force, was issued before that day, then this section, as it read immediately before that day, applies.

37 The heading immediately before section 49.5 of the Act is struck out and the following substituted:

CHILD DEATH LEAVE

38 Section 49.5 of the Act is repealed and the following substituted:

Child death leave

Definitions

49.5 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“acte criminel”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee dies.

Exception

(3) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with a crime in relation to the death of the child or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to a crime in relation to his or her death.

Single period

(4) An employee may take a leave under this section only in a single period.

Limitation period

(5) An employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child dies.

Total amount of leave

(6) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a death, or deaths that are the result of the same event, is 104 weeks.

Advising employer

(7) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same

(8) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same — change in employee’s plan

(9) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (7) or (8) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

Evidence

(10) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee’s entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 and 50

(11) An employee’s entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 and 50.

Transition

(12) If, on December 31, 2017, an employee was on a crime-related child death or disappearance leave under this section, as it read on that date, then the employee’s entitlement to the leave continues in accordance with this section as it read on that date.

CRIME-RELATED CHILD DISAPPEARANCE LEAVE

Crime-related child disappearance leave

Definitions

49.6 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“acte criminel”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee disappears and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

Transition

(3) Despite subsection (2), if the disappearance occurred before January 1, 2018, the employee is entitled to a leave of absence without pay in accordance with section 49.5 as it read on December 31, 2017.

Exception

(4) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with the crime or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime.

Change in circumstance

(5) If an employee takes a leave of absence under this section and the circumstances that made it probable that the child of the employee disappeared as a result of a crime change and it no longer seems probable that the child disappeared as a result of a crime, the employee’s entitlement to leave ends on the day on which it no longer seems probable.

Child found

(6) The following rules apply if an employee takes a leave of absence under this section and the child is found within the 104-week period that begins in the week the child disappears:

1. If the child is found alive, the employee is entitled to remain on leave under this section for 14 days after the child is found.
2. If the child is found dead, the employee’s entitlement to be on leave under this section ends at the end of the week in which the child is found.

Same

(7) For greater certainty, nothing in paragraph 2 of subsection (6) affects the employee’s eligibility for child death leave under section 49.5.

Single period

(8) An employee may take a leave under this section only in a single period.

Limitation period

(9) Except as otherwise provided for in subsection (8), an employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child disappears.

Total amount of leave

(10) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a disappearance, or disappearances that are the result of the same event, is 104 weeks.

Advising employer

(11) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same

(12) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same — change in employee's plan

(13) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (11) or (12) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

Evidence

(14) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 and 50

(15) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 and 50.

DOMESTIC OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE

Domestic or sexual violence leave

Definitions

49.7 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to a leave of absence if the employee or a child of the employee experiences domestic or sexual violence, or the threat of domestic or sexual violence, and the leave of absence is taken for any of the following purposes:

1. To seek medical attention for the employee or the child of the employee in respect of a physical or psychological injury or disability caused by the domestic or sexual violence.
2. To obtain services from a victim services organization for the employee or the child of the employee.
3. To obtain psychological or other professional counselling for the employee or the child of the employee.
4. To relocate temporarily or permanently.
5. To seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic or sexual violence.
6. Such other purposes as may be prescribed.

Exception

(3) Subsection (2) does not apply if the domestic or sexual violence is committed by the employee.

Length of leave

(4) An employee is entitled to take, in each calendar year,

- (a) up to 10 days of leave under this section; and
- (b) up to 15 weeks of leave under this section.

Entitlement to paid leave

(5) If an employee takes a leave under this section, the employee is entitled to take the first five such days as paid days of leave in each calendar year and the balance of his or her entitlement under this section as unpaid leave.

Domestic or sexual violence leave pay

(6) Subject to subsections (7) and (8), if an employee takes a paid day of leave under this section, the employer shall pay the employee,

- (a) either,
- (i) the wages the employee would have earned had they not taken the leave, or

- (ii) if the employee receives performance-related wages, including commissions or a piece work rate, the greater of the employee's hourly rate, if any, and the minimum wage that would have applied to the employee for the number of hours the employee would have worked had they not taken the leave; or

- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Domestic or sexual violence leave where higher rate of wages

(7) If a paid day of leave under this section falls on a day or at a time of day when overtime pay, a shift premium, or both would be payable by the employer,

- (a) the employee is not entitled to more than his or her regular rate for any leave taken under this section; and
- (b) the employee is not entitled to the shift premium for any leave taken under this section.

Domestic or sexual violence leave on public holiday

(8) If a paid day of leave under this section falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under this section.

Leave deemed to be taken in entire days

(9) For the purposes of an employee's entitlement under clause (4) (a), if an employee takes any part of a day as leave, the employer may deem the employee to have taken one day of leave on that day.

Advising employer

(10) An employee who wishes to take leave under clause (4) (a) shall advise the employer that the employee will be doing so.

Same

(11) If an employee must begin a leave under clause (4) (a) before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it.

Leave deemed to be taken in entire weeks

(12) For the purposes of an employee's entitlement under clause (4) (b), if an employee takes any part of a week as leave, the employer may deem the employee to have taken one week of leave.

Advising employer

(13) An employee who wishes to take a leave under clause (4) (b) shall advise the employer in writing that the employee will be doing so.

Same

(14) If an employee must begin a leave under clause (4) (b) before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it.

Evidence

(15) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50

(16) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50.

Confidentiality

(17) An employer shall ensure that mechanisms are in place to protect the confidentiality of records given to or produced by the employer that relate to an employee taking a leave under this section.

Disclosure permitted

(18) Nothing in subsection (17) prevents an employer from disclosing a record where,

- (a) the employee has consented to the disclosure of the record;
- (b) disclosure is made to an officer, employee, consultant or agent of the employer who needs the record in the performance of their duties;
- (c) the disclosure is authorized or required by law; or
- (d) the disclosure is prescribed as a permitted disclosure.

39 (1) Section 50 of the Act is amended by adding the following subsection:

Definition

(0.1) In this section,

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician, a registered nurse or a psychologist under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the employee or to an individual described in subsection (2), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners.

(2) Subsection 50 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Personal emergency leave

(1) An employee is entitled to a leave of absence because of any of the following:

- 1. A personal illness, injury or medical emergency.
- 2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (2).
- 3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (2).

(3) Subsections 50 (5), (6) and (7) of the Act are repealed and the following substituted:

Limit

(5) Subject to subsection (6), an employee is entitled to take a total of two days of paid leave and eight days of unpaid leave under this section in each calendar year.

Same, entitlement to paid leave

(6) If an employee has been employed by an employer for less than one week, the following rules apply:

- 1. The employee is not entitled to paid days of leave under this section.
- 2. Once the employee has been employed by the employer for one week or longer, the employee is entitled to paid days of leave under subsection (5), and any unpaid days of leave that the employee has already taken in the calendar year shall be counted against the employee’s entitlement under that subsection.
- 3. Subsection (8) does not apply until the employee has been employed by the employer for one week or longer.

Leave deemed to be taken in entire days

(7) If an employee takes any part of a day as paid or unpaid leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day of paid or unpaid leave on that day, as applicable, for the purposes of subsection (5) or (6).

Paid days first

(8) The two paid days must be taken first in a calendar year before any of the unpaid days can be taken under this section.

Personal emergency leave pay

(9) Subject to subsections (10) and (11), if an employee takes a paid day of leave under this section, the employer shall pay the employee,

- (a) either,
 - (i) the wages the employee would have earned had they not taken the leave, or
 - (ii) if the employee receives performance-related wages, including commissions or a piece work rate, the greater of the employee’s hourly rate, if any, and the minimum wage that would have applied to the employee for the number of hours the employee would have worked had they not taken the leave; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Personal emergency leave where higher rate of wages

(10) If a paid day of leave under this section falls on a day or at a time of day when overtime pay, a shift premium or both would be payable by the employer,

- (a) the employee is not entitled to more than his or her regular rate for any leave taken under this section; and
- (b) the employee is not entitled to the shift premium for any leave taken under this section.

Personal emergency leave on public holiday

(11) If a paid day of leave under this section falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under this section.

Evidence

(12) Subject to subsection (13), an employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

Same

(13) An employer shall not require an employee to provide a certificate from a qualified health practitioner as evidence under subsection (12).

40 The French version of subsection 73 (3) of the Act is amended by striking out “son poste” and substituting “son quart”.

41 Clause 74 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.2) discloses the employee’s rate of pay to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

42 Section 74.1 of the Act is repealed.

43 Subsection 74.4.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Agency to keep records re: work for client, termination

- (1) In addition to the information that an employer is required to record under Part VI, a temporary help agency shall,
- (a) record the number of hours worked by each assignment employee for each client of the agency in each day and each week; and
 - (b) retain a copy of any written notice provided to an assignment employee under subsection 74.10.1 (1).

44 The Act is amended by adding the following section:

Termination of assignment

74.10.1 (1) A temporary help agency shall provide an assignment employee with one week’s written notice or pay in lieu of notice if,

- (a) the assignment employee is assigned to perform work for a client;
- (b) the assignment had an estimated term of three months or more at the time it was offered to the employee; and
- (c) the assignment is terminated before the end of its estimated term.

Amount of pay in lieu

(2) For the purposes of subsection (1), the amount of the pay in lieu of notice shall be equal to the wages the assignment employee would have been entitled to receive had one week’s notice been given in accordance with that subsection.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply if the temporary help agency offers the assignment employee a work assignment with a client during the notice period that is reasonable in the circumstances and that has an estimated term of one week or more.

Same

- (4) Subsection (1) does not apply if,
- (a) the assignment employee has been guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty that is not trivial and has not been condoned by the temporary help agency or the client;
 - (b) the assignment has become impossible to perform or has been frustrated by a fortuitous or unforeseeable event or circumstance; or
 - (c) the assignment is terminated during or as a result of a strike or lock-out at the location of the assignment.

45 Clause 74.12 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.2) discloses the assignment employee’s rate of pay to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

- (v.3) discloses the rate paid to an employee of the client to the assignment employee's temporary help agency for the purposes of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

46 Section 74.12.1 of the Act is repealed.

47 Subsection 74.14 (1) of the Act is amended by striking out "or" at the end of clause (a) and by adding the following clause:

- (a.1) order the agency to repay the amount of the fee to the assignment employee or prospective assignment employee; or

48 Subsection 74.16 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires a temporary help agency to compensate an assignment employee or prospective assignment employee, it shall also require the agency to,

- (a) pay to the Director in trust,
 - (i) the amount of the compensation, and
 - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee or prospective assignment employee.

49 Subsection 74.17 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires the client to compensate an assignment employee, it shall also require the client to,

- (a) pay to the Director in trust,
 - (i) the amount of the compensation, and
 - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee.

50 Subsection 81 (8) of the Act is repealed.

51 Subsection 88 (5) of the Act is repealed and the following substituted:

Interest

(5) The Director may, with the approval of the Minister, determine the rates of interest and the manner of calculating interest for,

- (a) amounts owing under different provisions of this Act or the regulations, and
- (b) money held by the Director in trust.

52 The Act is amended by adding the following sections:

Recognition of employers

88.2 (1) The Director may give recognition to an employer, upon the employer's application, if the employer satisfies the Director that it meets the prescribed criteria.

Classes of employers

(2) For greater certainty, the criteria under subsection (1) may be prescribed for different classes of employers.

Information re recognitions

(3) The Director may require any employer who is seeking recognition under subsection (1), or who is the subject of a recognition, to provide the Director with whatever information, records or accounts he or she may require pertaining to the recognition and the Director may make such inquiries and examinations as he or she considers necessary.

Publication

(4) The Director may publish or otherwise make available to the public information relating to employers given recognition under subsection (1), including the names of employers.

Validity of recognitions

(5) A recognition given under subsection (1) is valid for the period that the Director specifies in the recognition.

Revocation, etc., of recognitions

(6) The Director may revoke or amend a recognition.

Delegation of powers under s. 88.2

88.3 (1) The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power conferred on the Director under section 88.2, either orally or in writing.

Residual powers

(2) The Director may exercise a power conferred on the Director under section 88.2 even if he or she has delegated it to an individual under subsection (1).

Duty re policies

(3) An individual authorized by the Director under subsection (1) shall follow any policies established by the Director under subsection 88 (2).

53 Section 96.1 of the Act is repealed.

54 Subsection 103 (1) of the Act is amended by striking out “or” at the end of clause (a) and by adding the following clause:

(a.1) order the employer to pay wages to the employee; or

55 Subsection 104 (3) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(3) If an order made under this section requires a person to compensate an employee, it shall also require the person to,

(a) pay to the Director in trust,

(i) the amount of the compensation, and

(ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or

(b) pay the amount of the compensation to the employee.

56 Subsection 105 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Employee cannot be found

(1) If an employment standards officer has arranged with an employer or ordered an employer to pay wages under clause 103 (1) (a) or (a.1) to the employee and the employer is unable to locate the employee despite having made reasonable efforts to do so, the employer shall pay the wages to the Director in trust.

57 Paragraphs 1 and 2 of subsection 108 (4) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

58 (1) Subsection 112 (6) of the Act is repealed and the following substituted:

Administrative costs and collector fees

(6) If the settlement concerns an order to pay, the Director is, despite clause (1) (c), entitled to be paid,

(a) that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement; and

(b) that proportion of the collector’s fees and disbursements that were added to the amount of the order under subsection 128 (2) that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement.

(2) Paragraphs 1 and 2 of subsection 112 (9) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

59 (1) Subsection 113 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Notice of contravention

(1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer’s belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

Amount of penalty

(1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

Penalty within range

(1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

(2) Section 113 of the Act is amended by adding the following subsections:

Publication re notice of contraventions

(6.2) If a person, including an individual, is deemed under subsection (5) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

Internet publication

(6.3) Authority to publish under subsection (6.2) includes authority to publish on the Internet.

Disclosure

(6.4) Any disclosure made under subsection (6.2) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

60 Paragraphs 1 and 2 of subsection 114 (6) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

61 Paragraphs 1 and 2 of subsection 115 (1.1) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

62 Section 115.1 of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” at the end.

63 Clause 120 (6) (b) of the Act is repealed and the following substituted:

- (b) despite clause (4) (b), is entitled to be paid,
 - (i) that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement, and
 - (ii) that proportion of the collector’s fees and disbursements that were added to the amount of the order under subsection 128 (2) that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement.

64 Subsection 125 (2) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.

65 The Act is amended by adding the following sections:

Security for amounts owing

125.1 If the Director considers it advisable to do so, the Director may accept security for the payment of any amounts owing under this Act in any form that the Director considers satisfactory.

Warrant

125.2 If an order to pay money has been made under this Act, the Director may issue a warrant, directed to the sheriff for an area in which any property of the employer, director or other person liable to make a payment under this Act is located, to enforce payment of the following amounts, and the warrant has the same force and effect as a writ of execution issued out of the Superior Court of Justice:

1. The amount the order requires the person to pay, including any applicable interest.
2. The costs and expenses of the sheriff.

Lien on real property

125.3 (1) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director in the proper land registry office of a notice claiming a lien and charge conferred by this section, a lien and charge on any interest the employer, director or other person has in the real property described in the notice.

Lien on personal property

(2) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director with the registrar under the *Personal Property Security Act* of a notice claiming a lien and charge under this section, a lien and charge on any interest in personal property in Ontario owned or held at the time of registration or acquired afterwards by the employer, director or other person liable to make a payment.

Amounts included and priority

(3) The lien and charge conferred by subsection (1) or (2) is in respect of all amounts the order requires the person to pay, including any applicable interest at the time of registration of the notice or any renewal of it and all amounts for which the person afterwards becomes liable while the notice remains registered and, upon registration of a notice of lien and charge, the lien and charge has priority over,

- (a) any perfected security interest registered after the notice is registered;
- (b) any security interest perfected by possession after the notice is registered; and
- (c) any encumbrance or other claim that is registered against or that otherwise arises and affects the employer, director or other person's property after the notice is registered.

Exception

(4) For the purposes of subsection (3), a notice of lien and charge under subsection (2) does not have priority over a perfected purchase money security interest in collateral or its proceeds and is deemed to be a security interest perfected by registration for the purpose of the priority rules under section 30 of the *Personal Property Security Act*.

Lien effective

(5) A notice of lien and charge under subsection (2) is effective from the time assigned to its registration by the registrar and expires on the fifth anniversary of its registration unless a renewal notice of lien and charge is registered under this section before the end of the five-year period, in which case the lien and charge remains in effect for a further five-year period from the date the renewal notice is registered.

Same

(6) If an amount payable under this Act remains outstanding and unpaid at the end of the period, or its renewal, referred to in subsection (5), the Director may register a renewal notice of lien and charge; the lien and charge remains in effect for a five-year period from the date the renewal notice is registered until the amount is fully paid, and is deemed to be continuously registered since the initial notice of lien and charge was registered under subsection (2).

Where person not registered owner

(7) Where an employer, director or other person liable to make a payment has an interest in real property but is not shown as its registered owner in the proper land registry office,

- (a) the notice to be registered under subsection (1) shall recite the interest of the employer, director or other person liable to make a payment in the real property; and
- (b) a copy of the notice shall be sent to the registered owner at the owner's address to which the latest notice of assessment under the *Assessment Act* has been sent.

Secured party

(8) In addition to any other rights and remedies, if amounts owed by an employer, director or other person liable to make a payment remain outstanding and unpaid, the Director has, in respect of a lien and charge under subsection (2),

- (a) all the rights, remedies and duties of a secured party under sections 17, 59, 61, 62, 63 and 64, subsections 65 (4), (5), (6), (6.1) and (7) and section 66 of the *Personal Property Security Act*;
- (b) a security interest in the collateral for the purpose of clause 63 (4) (c) of that Act; and
- (c) a security interest in the personal property for the purposes of sections 15 and 16 of the *Repair and Storage Liens Act*, if it is an article as defined in that Act.

Registration of documents

(9) A notice of lien and charge under subsection (2) or any renewal of it shall be in the form of a financing statement or a financing change statement as prescribed under the *Personal Property Security Act* and may be tendered for registration under Part IV of that Act, or by mail addressed to an address prescribed under that Act.

Errors in documents

(10) A notice of lien and charge or any renewal thereof is not invalidated nor is its effect impaired by reason only of an error or omission in the notice or in its execution or registration, unless a reasonable person is likely to be materially misled by the error or omission.

Bankruptcy and Insolvency Act (Canada) unaffected

(11) Subject to Crown rights provided under section 87 of that Act, nothing in this section affects or purports to affect the rights and obligations of any person under the *Bankruptcy and Insolvency Act (Canada)*.

Definitions

(12) In this section,

“real property” includes fixtures and any interest of a person as lessee of real property.

66 (1) Subsection 127 (2) of the Act is amended by striking out “sections 125, 126, 130” and substituting “sections 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126, 130”.

(2) Section 127 of the Act is amended by adding the following subsections:

Disclosure

(6) The Director may disclose, or allow to be disclosed, information collected under the authority of this Act or the regulations to a collector for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

Same

(7) Any disclosure of personal information made under subsection (6) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

67 Section 128 of the Act is amended by adding the following subsections:

Disclosure by collector

(5) A collector may disclose to the Director or allow to be disclosed to the Director any information that was collected under the authority of this Act or the regulations for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

Same

(6) Any disclosure of personal information made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

68 Subsection 133 (1) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.

69 (1) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

1.1 Prescribing a method of payment for the purposes of clause 11 (2) (d) and establishing any terms, conditions or limitations on its use.

(2) Paragraph 2.0.1 of subsection 141 (1) of the Act is amended by striking out “described in subparagraph 1 v of subsection 23.1 (1)” and substituting “described in subparagraph 1 v or 2 v of subsection 23.1 (1)”.

(3) Paragraph 2.0.2 of subsection 141 (1) of the Act is repealed.

(4) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

16.1 Governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 113 (1).

(5) Subsections 141 (2.0.3) and (2.0.4) of the Act are repealed and the following substituted:

Transitional regulations

(2.0.3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

Conflict with transitional regulations

(2.0.4) In the event of a conflict between this Act or the regulations and a regulation made under subsection (2.0.3), the regulation made under subsection (2.0.3) prevails.

(6) Subsection 141 (3.1) of the Act is repealed and the following substituted:

Regulations re Part XXII

(3.1) A regulation made under paragraph 16.1 of subsection (1) may,

- (a) establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- (b) specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contraveners who are individuals and to contraveners that are corporations; or
- (c) prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009

70 (1) Subsection 1 (2) of the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* is amended by adding the following paragraph:

4. For greater certainty, references in section 88 of that Act to an amount owing under the provisions of that Act or the regulations shall be read as references to an amount owing under the provisions of this Act or its regulations.

(2) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Separate persons treated as one employer

- (1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer or recruiter and one or more other persons.

- (3) Subsection 24 (2) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the fees to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the fees to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.

- (4) Subsection 24 (3) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the costs to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the costs to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.

(5) Subsection 27 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Notice of contravention

- (1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer’s belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

Amount of penalty

- (1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

Penalty within range

- (1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

- (6) Subsection 27 (4) of the Act is amended by striking out “prescribed penalty” and substituting “penalty”.

(7) Section 27 of the Act is amended by adding the following subsections:

Publication re notice of contraventions

- (5) If a person, including an individual, is deemed under subsection (3) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director of Employment Standards may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

Internet publication

- (6) Authority to publish under subsection (5) includes authority to publish on the Internet.

Disclosure

- (7) Any disclosure made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

(8) Subsection 50 (1) of the Act is amended by adding the following clause:

- (e) governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 27 (1).

(9) Section 50 of the Act is amended by adding the following subsection:

Regulations re penalties for contraventions

- (3) A regulation made under clause (1) (e) may,

- (a) establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- (b) specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contraveners who are individuals and to contraveners that are corporations; or
- (c) prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

Occupational Health and Safety Act

- 71 (1) Paragraph 3 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the *Occupational Health and Safety Act* is amended by striking out “university or other post-secondary institution” at the end and substituting “university, private career college or other post-secondary institution”.

- (2) Paragraph 4 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the Act is repealed.

Commencement

72 (1) Subject to subsections (2) to (5), this Schedule comes into force on January 1, 2018.

(2) Section 5 and this section come into force on the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

(3) Subsection 8 (7), sections 32, 33 and 36 come into force on the later of December 3, 2017 and the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

(4) Subsection 1 (2) and sections 25, 26, 27, 28, 29, 41 and 45 come into force on April 1, 2018.

(5) Subsections 2 (3), 8 (2) and (6), sections 11 and 12 and subsection 69 (3) come into force on January 1, 2019.

SCHEDULE 2
LABOUR RELATIONS ACT, 1995

1 The *Labour Relations Act, 1995* is amended by adding the following section after the heading “Establishment of Bargaining Rights by Certification”:

Application for employee list

6.1 (1) Where no trade union has been certified as bargaining agent of the employees of an employer in a unit that a trade union claims to be appropriate for collective bargaining and the employees are not bound by a collective agreement, a trade union may apply to the Board for an order directing the employer to provide to the trade union a list of employees of the employer.

Notice to employer

(2) The trade union shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the employer by such time as is required under the rules made by the Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

Content of application

(3) An application under subsection (1) must include,

- (a) a written description of the proposed bargaining unit, including an estimate of the number of individuals in the unit; and
- (b) a list of the names of the union members in the proposed bargaining unit and evidence of union membership, but the trade union shall not give this information to the employer.

Notice of disagreement

(4) If the employer disagrees with the description of the proposed bargaining unit or with the estimate of the number of individuals in the unit included in the application under subsection (1), the employer may give the Board notice of the disagreement and shall do so within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day the employer receives the application.

Content of notice

(5) A notice under subsection (4) must include,

- (a) a statement that,
 - (i) the employer agrees with the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) but not with the estimate of the number of individuals in the unit, or
 - (ii) explains why the employer believes the description of the bargaining unit included in the application could not be appropriate for collective bargaining; and
- (b) a statutory declaration setting out the number of individuals in the bargaining unit described in the application under subsection (1), if the employer disagrees with the trade union’s estimate.

Board determinations, etc., no notice of disagreement

(6) The following rules apply if the Board does not receive a notice under subsection (4):

- 1. If the Board determines that 20 per cent or more of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall direct the employer to provide the list to the trade union.
- 2. If the Board determines that fewer than 20 per cent of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall dismiss the application.

Same, notice of disagreement

(7) The following rules apply if the Board receives a notice under subsection (4):

- 1. The Board shall determine whether the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining. The determination shall be based only on that description and the notice under subsection (4).
- 2. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could not be appropriate for collective bargaining, the Board shall dismiss the application.

3. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining, the Board shall determine an estimated number of individuals in the unit as described in the application.
4. After the Board determines the estimated number of individuals in the unit, the Board shall determine the percentage of the individuals in the bargaining unit who appear to be members of the union at the time the application under subsection (1) was filed.
5. If the percentage determined under paragraph 4 is fewer than 20 per cent, the Board shall dismiss the application.
6. If the percentage determined under paragraph 4 is 20 per cent or more, the Board shall direct the employer to provide a list of employees of the employer to the trade union.

No hearing or consultation required

(8) The Board is not required to hold a hearing or to consult with the parties when making a determination under subsection (7) and may make a determination under paragraphs 3 or 4 of subsection (7) based only on the information provided in the application under subsection (1) and the notice under subsection (4).

Mandatory content of employee list

(9) If the Board directs an employer to provide a list of employees of the employer to the trade union under subsection (6) or (7), the list must include,

- (a) the name of each employee in the proposed bargaining unit; and
- (b) a phone number and personal email for each employee in the proposed bargaining unit, if the employee has provided that information to the employer.

Discretionary content of employee list

(10) If, in the opinion of the Board, it is equitable to do so in the circumstances, the Board may order that the list also include,

- (a) other information relating to the employee, including the employee's job title and business address; and
- (b) any other means of contact that the employee has provided to the employer, other than a home address.

Security and confidentiality of employee list

(11) If the Board directs an employer to provide a list of employees of the employer to a trade union under subsection (6) or (7), the employer shall ensure that all reasonable steps are taken to protect the security and confidentiality of the list, including protecting its security and confidentiality during its creation, compilation, storage, handling, transportation, transfer and transmission.

Restriction on use of listed information

(12) If a list of employees of an employer is provided to a trade union in compliance with a direction made by the Board under subsection (6) or (7), the use of that list is subject to the following conditions and limits:

1. The list must only be used by the trade union for the purpose of a campaign to establish bargaining rights.
2. The list must be kept confidential and must not be disclosed to anyone other than the appropriate officials of the trade union.
3. The trade union shall ensure that all reasonable steps are taken to protect the security and confidentiality of the list and to prevent unauthorized access to the list.
4. If the trade union makes an application for certification in respect of the employer and employees on the list and the application for certification is dismissed less than one year after the Board's direction to provide the list, the list must be destroyed on or before the day the application is dismissed.
5. If the list is not destroyed in accordance with paragraph 4, it must be destroyed on or before the day that is one year after the Board's direction to provide the list was made.

Destruction of list

(13) For the purposes of paragraphs 4 and 5 of subsection (12), a list must be destroyed in such a way that it cannot be reconstructed or retrieved.

Deemed compliance FOI Acts

(14) Any disclosure of personal information made by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (6) or (7) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* and clause 32 (e) of the *Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

Subsequent certification application

(15) Where a list of employees is provided to a trade union by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (6) or (7), and, within one year after the Board's direction to provide the list, the trade union makes an application for certification in respect of that employer and employees on the list, if that application is dismissed, the Board shall not consider another application under subsection (1) from any trade union in respect of a proposed bargaining unit that is the same or substantially similar to the one that was described in the original application under subsection (1) until one year after the application for certification is dismissed.

Effect of determination

(16) A determination made by the Board under this section does not limit the Board's ability to consider or determine matters under section 7, 8, 8.1, 9 or 10.

Non-application to construction industry

(17) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

2 Subsections 11 (2), (3) and (4) of the Act are repealed and the following substituted:

Same

(2) In the circumstances described in subsection (1), the Board shall certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit that the Board determines could be appropriate for collective bargaining.

3 The Act is amended by adding the following section:

No discharge or discipline following certification

12.1 If a trade union is certified as the bargaining agent of employees in a bargaining unit, the employer shall not discharge or discipline an employee in that bargaining unit without just cause during the period that begins on the date of certification and ends on the earlier of the date on which a first collective agreement is entered into and the date on which the trade union no longer represents the employees in the bargaining unit.

4 The Act is amended by adding the following sections:

Review of structure of bargaining units — consolidation after certification

15.1 (1) If the Board certifies a trade union or council of trade unions as the bargaining agent of the employees in a bargaining unit, the Board may review the structure of the bargaining units if all of the following conditions are met:

1. The employer, trade union or council of trade unions makes an application to the Board requesting the review at the time the application for certification is made, or within three months after the date of certification.
2. A collective agreement has not yet been entered into in respect of the bargaining unit.
3. The same trade union or council of trade unions that is certified as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit already represents employees of the employer in another bargaining unit at the same or a different location.

Same

(2) If an application for review under subsection (1) is made at the same time as an application for certification, the applications may be heard together, but the Board shall determine the application for certification first.

Agreement of parties

(3) If the Board reviews the structure of the bargaining units, the Board,

- (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from its review; and
- (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

Orders

(4) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board shall determine any question that arises and make any orders it considers appropriate in the circumstances.

Contents of orders

(5) For the purposes of subsection (4), the Board may,

- (a) consolidate the bargaining unit in respect of which the trade union or council of trade unions was certified with an existing bargaining unit or units of employees of the employer represented by the same trade union or council of trade unions;

- (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
- (c) order that a collective agreement between the employer and the trade union or the council of trade unions that applied to an existing bargaining unit that is consolidated under clause (a) applies, with or without modifications, to the consolidated bargaining unit;
- (d) declare that the employer is no longer bound to a collective agreement that applied in respect of an existing bargaining unit before the consolidation;
- (e) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a consolidated bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the consolidated bargaining unit or the conditions of that subsection are met with respect to that unit; and
- (g) authorize a party to give notice to bargain collectively.

Factors to consider

(6) In making a determination in an application for review under subsection (1), the Board shall take into consideration all factors that the Board considers relevant, including whether consolidating the bargaining units would,

- (a) contribute to the development of an effective collective bargaining relationship; and
- (b) contribute to the development of collective bargaining in the industry.

Authority to review structure of bargaining units on mutual agreement

(7) The employer and a trade union or council of trade unions that represents employees of the employer in multiple bargaining units at the same or a different location may, at any time, agree in writing to review the structure of bargaining units.

Same

(8) Despite subsections 58 (2), (3) and (5) and 59 (1), following a review under subsection (7), the parties may, with the consent of the Board on the joint application of the parties,

- (a) consolidate bargaining units;
- (b) amend the description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
- (c) make a collective agreement between the employer and the trade union or the council of trade unions that applied to an existing bargaining unit that is consolidated under clause (a) apply, with or without modifications, to the consolidated bargaining unit;
- (d) terminate the operation of a collective agreement that applied in respect of an existing bargaining unit before the consolidation;
- (e) amend the provisions of a collective agreement, including provisions respecting expiry dates or seniority rights or other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a consolidated bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the consolidated bargaining unit or the conditions of that subsection are met with respect to that unit; and
- (g) permit a party to give notice to bargain collectively.

Non-application to construction industry

(9) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

Application for certification without a vote, certain industries

Definitions

15.2 (1) In this section,

“building services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing services directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services; (“industrie des services de gestion d’immeubles”)

“home care and community services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing community services under the *Home Care and Community Services Act, 1994*; (“industrie des services de soins à domicile et des services communautaires”)

“specified industry employer” means a person who operates a business in the building services industry, the home care and community services industry or the temporary help agency industry; (“employeur d’une industrie déterminée”)

“temporary help agency industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in employing persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer. (“industrie des agences de placement temporaire”)

Applications re specified industry employers only

(2) Subject to subsection (3), this section applies with respect to applications for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer.

Non-application

(3) This section does not apply with respect to such classes of employees of a specified industry employer as may be prescribed.

Election

(4) A trade union applying for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer may elect to have its application dealt with under this section rather than under section 8.

Notice to Board and employer

(5) The trade union shall give written notice of the election,

- (a) to the Board, on the date the trade union files the application; and
- (b) to the employer, on the date the trade union delivers a copy of the application to the employer.

Employer to provide information

(6) Within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after receiving notice under subsection (5), the employer shall provide the Board with,

- (a) the names of the employees in the bargaining unit proposed in the application, as of the date the application is filed; and
- (b) if the employer gives the Board a written description of the bargaining unit that the employer proposes, in accordance with subsection 7 (14), the names of the employees in that proposed bargaining unit, as of the date the application is filed.

Matters to be determined

(7) On receiving an application for certification from a trade union that has elected to have its application dealt with under this section, the Board shall determine, as of the date the application is filed and on the basis of the information provided in or with the application and under subsection (6),

- (a) the bargaining unit; and
- (b) the percentage of employees in the bargaining unit who are members of the trade union.

Exception: allegation of contravention, etc.

(8) Nothing in subsection (7) prevents the Board from considering evidence and submissions relating to any allegation that section 70, 72 or 76 has been contravened or that there has been fraud or misrepresentation, if the Board considers it appropriate to consider the evidence and submissions in making a decision under this section.

Hearing

(9) The Board may hold a hearing if it considers it necessary in order to make a decision under this section.

Dismissal: insufficient membership

(10) The Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application if it is satisfied that fewer than 40 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed.

Remedial dismissal

(11) Subsection (12) applies where the trade union or person acting on behalf of the trade union contravenes this Act and, as a result, the membership evidence provided in or with the trade union’s application for certification does not likely reflect the true wishes of the employees in the bargaining unit.

Same

(12) In the circumstances described in subsection (11), on the application of an interested person, the Board may dismiss the application for certification if no other remedy, including a representation vote directed under clause (16) (b), would be sufficient to counter the effects of the contravention.

Bar to reapplying

(13) If the Board dismisses an application for certification under subsection (12), the Board shall not consider another application for certification by the trade union as the bargaining agent for any employee that was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the application is dismissed.

Same

(14) Despite subsection (13), the Board may consider an application for certification by the trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Board shall direct representation vote

(15) If the Board is satisfied that at least 40 per cent but not more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it shall direct that a representation vote be taken.

Board may certify or may direct representation vote

(16) If the Board is satisfied that more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it may,

- (a) certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit; or
- (b) direct that a representation vote be taken.

Representation votes

(17) If the Board directs that a representation vote be taken,

- (a) the vote shall, unless the Board directs otherwise, be held within five days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day on which the direction for a representation vote is made;
- (b) the vote shall be by ballots cast in such a manner that individuals expressing their choice cannot be identified with the choice made;
- (c) the Board may direct that one or more ballots be segregated and that the ballot box containing the ballots be sealed until such time as the Board directs;
- (d) subject to section 11.1, the Board shall certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit if more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union; and
- (e) subject to section 11, the Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application for certification if 50 per cent or fewer of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union.

Bar to reapplication

(18) If the Board dismisses an application for certification under clause (17) (e), the Board shall not consider another application for certification by any trade union as the bargaining agent of any employee who was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the original application is dismissed.

Exception

(19) Despite subsection (18), the Board may consider an application for certification by a trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Same

(20) Subsection (18) does not apply if the trade union whose application was dismissed is a trade union that the Board is prohibited from certifying under section 15.

Non-application of certain provisions

(21) Sections 8, 8.1 and 10 do not apply in respect of a certification application that the trade union has elected to have dealt with under this section.

Withdrawal of application: discretionary bar

(22) Subsection 7 (9) applies, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification,

- (a) before the Board takes any action under subsection (10), (15) or (16) of this section; or
- (b) after the Board directs a representation vote under subsection (15) or clause (16) (b) of this section, but before the vote is taken.

Second withdrawal: mandatory bar

(23) Subsections 7 (9.1), (9.2) and (9.3) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws an application for certification in the circumstances described in subsection (22) of this section and had withdrawn a previous application for certification not more than six months earlier.

Withdrawal of application after vote taken: mandatory bar

(24) Subsections 7 (10), (10.1) and (10.2) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification after a representation vote is taken in accordance with the Board's direction under subsection (15) or clause (16) (b) of this section.

5 The Act is amended by adding the following section:**Educational support**

16.1 (1) Where notice has been given under section 16, either party may request educational support in the practice of labour relations and collective bargaining and the Minister shall make such educational support available to the parties.

Same, non-application

(2) Subsection (1) does not apply in the circumstances described in subsection 43 (12).

6 Section 43 of the Act is repealed and the following substituted:**First collective agreement mediation**

43 (1) If the parties are unable to effect a first collective agreement and the Minister has released a notice that it is not considered advisable to appoint a conciliation board or the Minister has released the report of a conciliation board, either party may apply to the Minister to appoint a first collective agreement mediator.

Content of application

(2) The applicant must include in its application under subsection (1) a list of the issues in dispute and the applicant's position with respect to those issues.

Notice to other party

(3) The applicant shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the other party not later than the day on which the application is made to the Minister.

Response from other party

(4) No later than five days after receiving the copy of the application under subsection (1), the other party shall provide to the Minister and to the applicant a list of the issues in dispute and the other party's position with respect to those issues.

Appointment of mediator

(5) If an application is made under subsection (1), the Minister shall, within seven days of receiving the application, appoint a single first collective agreement mediator and shall inform the parties of the appointment.

Duties of mediator

(6) The first collective agreement mediator shall,

- (a) meet with the parties and assist them in their endeavour to effect a collective agreement; and
- (b) facilitate and encourage the process of collective bargaining.

Educational support

(7) Either party may request educational support in the practice of labour relations and collective bargaining and the first collective agreement mediator shall make such educational support available to the parties.

Prohibition re strike

(8) No employee shall strike and no person or trade union shall call or authorize or threaten to call or authorize a strike by any employee during the period beginning at the time the Minister makes an appointment under subsection (5) and ending on the day that is 45 days later.

Same

(9) No officer, official or agent of a trade union shall counsel, procure, support or encourage a strike by any employees during the time period described in subsection (8).

Prohibition re lock-out

(10) The employer shall not lock out or threaten to lock out any employees during the time period described in subsection (8).

Same

(11) No officer, official or agent of an employer shall counsel, procure, support or encourage a lock-out of any employees during the time period described in subsection (8).

Non-application

(12) This section does not apply,

- (a) in respect of a bargaining unit that the Board has consolidated under section 15.1; or
- (b) to the negotiation of a first collective agreement,
 - (i) if the trade union was certified pursuant to an application made under subsection 7 (4), (5) or (6),
 - (ii) if one of the parties is an employers' organization accredited under section 136 as a bargaining agent for employers, or
 - (iii) if the agreement is a provincial agreement within the meaning of section 151.

Definitions

(13) In subsections (14) and (15),

"decertification application" means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; ("requête en révocation de l'accréditation")

"displacement application" means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. ("requête en substitution")

Application of subs. (15)

(14) Subsection (15) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is made to the Minister; or
- (b) an application under subsection (1) has been made to the Minister and, on or after that date, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

Procedure in dealing with multiple applications

(15) The Board shall not deal or continue to deal with a decertification application or displacement application until 45 days after the Minister makes an appointment under subsection (5), at which time subsections 43.1 (24) and (25) apply.

First collective agreement mediation-arbitration

43.1 (1) At any time on or after the day that is 45 days after the Minister makes an appointment under subsection 43 (5), if the parties have not entered into a collective agreement, either party may apply to the Board to direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

Duty of Board

(2) The Board shall consider and make its decision on an application under subsection (1) within 30 days of receiving the application and, subject to subsections (3) and (4), the Board may,

- (a) order the parties to engage in further mediation;
- (b) dismiss the application; or

- (c) direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

Same

- (3) The Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,
 - (a) the applicant has contravened section 17;
 - (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification; or
 - (c) the Board is of the opinion that further mediation would be appropriate.

Same

- (4) If the Board certified the trade union under subsection 11 (2), the Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,
 - (a) the applicant has contravened section 17; or
 - (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification.

Order for further mediation or dismissal

- (5) If the Board orders the parties to engage in further mediation or dismisses an application under subsection (2), the following rules apply:
 1. The right to strike and the right to lock out is governed by section 79.
 2. In the case of an order under clause (2) (a), the parties shall request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties shall make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
 3. In the case of a dismissal under clause (2) (b), the parties may request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties may make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
 4. A party may make a second application under subsection (1) and the Board may consider the application if the Board is satisfied that, since the Board made its original decision under subsection (2), the applicant has taken all reasonable steps to engage in good faith collective bargaining with the assistance of a mediator.

Direction to mediation-arbitration

- (6) If the Board gives a direction for the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), the rules set out in subsections (7) to (22) apply.

Joint appointment of mediator-arbitrator

- (7) Within seven days of the giving of the direction, the parties may agree in writing to jointly appoint a single mediator-arbitrator to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

Fees and expenses

- (8) If the parties jointly appoint a single mediator-arbitrator, each party shall pay one-half of the fees and expenses of the mediator-arbitrator.

Failure to appoint

- (9) If the parties do not jointly appoint a mediator-arbitrator within the seven-day period, either party may apply to the Board to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

Mediation-arbitration by Board

- (10) If an application is made to the Board under subsection (9), the chair or a vice-chair shall be appointed to act as the mediator-arbitrator and shall have all the powers and duties of a mediator-arbitrator under this Act.

Same

- (11) The parties to a mediation-arbitration by the Board shall jointly pay to the Board for payment into the Consolidated Revenue Fund the amount determined under the regulations for the expense of the mediation-arbitration.

Replacement

- (12) If the person appointed as mediator-arbitrator is unable or unwilling to perform the mediator-arbitrator's duties, the following rules apply:

1. If the appointment was made under subsection (7), the parties shall agree on the appointment of a new mediator-arbitrator, and if they cannot do so, either party may apply to the Board under subsection (9) and the process shall begin anew.
2. If the mediator-arbitrator was a chair or vice-chair acting under subsection (10), the matter shall be reassigned by the Board and the process shall begin anew.

Procedure of mediator-arbitrator

(13) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine the mediator-arbitrator's own procedure but shall give full opportunity to the parties to present their evidence and make their submissions, and section 116 applies to the mediator-arbitrator and the mediator-arbitrator's decision and proceedings as if it were the Board.

Same

(14) Subsections 48 (12) and (18) apply, with necessary modifications, to a mediator-arbitrator appointed under this section.

Same

(15) The date of the first hearing of a mediator-arbitrator appointed under this section shall not be later than 21 days after the appointment of the mediator-arbitrator.

Same

(16) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine all matters in dispute and release a decision within 45 days of the commencement of the mediator-arbitrator's hearing of the matter.

Effect of direction on strike or lock-out

(17) The employees in the bargaining unit shall not strike and the employer shall not lock out the employees where a direction has been given under clause (2) (c) and, where the direction is made during a strike by, or a lock-out of, employees in the bargaining unit, the employees shall forthwith terminate the strike or the employer shall forthwith terminate the lock-out and the employer shall forthwith reinstate the employees in the bargaining unit in the employment they had at the time the strike or lock-out commenced in accordance with section 80, with necessary modifications.

Working conditions not to be altered

(18) If a direction has been given under clause (2) (c), the rates of wages and all other terms and conditions of employment and all rights, privileges and duties of the employer, the employees and the trade union in effect at the time notice was given under section 16 shall continue in effect, or, if altered before the giving of the direction, be restored and continued in effect until the first collective agreement is settled.

Non-application

(19) Subsection (18) does not apply so as to effect any alteration in rates of wages or in any other term or condition of employment agreed to by the employer and the trade union.

Matters to be accepted or considered

(20) In mediating-arbitrating the settlement of a first collective agreement under this section, matters agreed to by the parties, in writing, shall be accepted without amendment.

Effect of settlement

(21) A first collective agreement settled under this section is effective for a period of two years from the date on which it is settled and it may provide that any of the terms of the agreement, except its term of operation, shall be retroactive to the day that the mediator-arbitrator may fix, but not earlier than the day on which notice was given under section 16.

Extension of time

(22) The parties, by agreement in writing, or the Minister may extend any time limit set out in this section, despite the expiration of the time.

Definitions

(23) In subsections (24) to (28),

“decertification application” means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; (“requête en révocation de l'accréditation”)

“displacement application” means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. (“requête en substitution”)

Application of subs. (25)

(24) Subsection (25) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is filed with the Board; or
- (b) an application under subsection (1) has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

Procedure in dealing with multiple applications

(25) The Board shall proceed to deal with an application under subsection (1) before dealing with or continuing to deal with the decertification application or displacement application.

Same

(26) If the Board directs the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), it shall dismiss the decertification application or displacement application.

Same

(27) If the Board dismisses the application under clause (2) (b), it shall proceed to deal with the decertification application or displacement application.

Same

(28) If the Board makes an order under clause (2) (a), it shall not consider the decertification application or displacement application for a period of 30 days after the date of the order.

Same

(29) An application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsection 63 (2).

Same

(30) An application for certification by another trade union as bargaining agent for employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsections 7 (4), (5) and (6).

Procedure

(31) The *Arbitration Act, 1991* does not apply to a mediation-arbitration under this section.

7 The Act is amended by adding the following sections:

Successor rights, building services

69.1 (1) This section applies with respect to services provided directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services.

Exclusions

(2) This section does not apply with respect to the following services:

1. Construction.
2. Maintenance other than maintenance activities related to cleaning the premises.
3. The production of goods other than goods related to the provision of food services at the premises for consumption on the premises.

Services under contract

(3) For the purposes of section 69, the sale of a business is deemed to have occurred,

- (a) if employees perform services at premises that are their principal place of work;
- (b) if their employer ceases, in whole or in part, to provide the services at those premises; and
- (c) if substantially similar services are subsequently provided at the premises under the direction of another employer.

Interpretation

(4) For the purposes of section 69, the employer referred to in clause (3) (b) of this section is considered to be the employer who sells the business and the employer referred to in clause (3) (c) of this section is considered to be the person to whom the business is sold.

Successor rights, other service providers

69.2 If the regulations so provide, section 69 applies to such other types of service providers that directly or indirectly receive public funds as may be prescribed, subject to such terms and conditions as may be prescribed.

8 (1) Subsection 80 (1) of the Act is amended by striking out “within six months from” and substituting “following”.

(2) Section 80 of the Act is amended by adding the following subsections:

Same

(3) Subject to subsections (5) to (7), at the conclusion of a lawful strike or lock-out, an employer of an employee who was engaged in a lawful strike or lawfully locked out shall reinstate the employee in the employee’s former employment on such terms as the employer and the bargaining agent that represents the employee may agree upon.

Same

(4) The requirement in subsection (3) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

Right to displace others

(5) Striking or locked out employees are entitled to displace any other persons who were performing the work of striking or locked out employees during the strike or lock-out if the length of service of the other person, as of the time the strike or lock-out began, is less than that of the striking or locked-out employee.

Insufficient work

(6) If there is not sufficient work for all striking or locked out employees, the employer shall reinstate them to employment in the bargaining unit as work becomes available,

- (a) if the collective agreement contains recall provisions that are based on seniority, in accordance with seniority as defined in those provisions and as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began; or
- (b) if there are no such recall provisions, in accordance with each employee’s length of service, as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began.

Starting up operations

(7) Subsection (6) does not apply if an employee is not able to perform work required to start up the employer’s operations, but only for the period of time required to start up operations.

9 The Act is amended by adding the following section:

No discharge or discipline following strike or lock-out

80.1 (1) An employer shall not discharge or discipline an employee in a bargaining unit without just cause during the period that begins on the date on which a strike or lock-out in respect of that bargaining unit became lawful and that ends on the earlier of the date on which a new collective agreement is entered into and the date on which the trade union no longer represents the employees in the bargaining unit.

Same, enforcement

(2) The requirement in subsection (1) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

10 Section 98 of the Act is repealed and the following substituted:

Board power re interim orders

98 (1) The Board may make interim decisions and orders in any proceeding.

Conditions

(2) The Board may impose conditions on an interim decision or order.

Reasons

(3) An interim decision or order need not be accompanied by reasons.

11 (1) Clause 104 (1) (a) of the Act is amended by striking out “\$2,000” and substituting “\$5,000”.

(2) Clause 104 (1) (b) of the Act is amended by striking out “\$25,000” at the end and substituting “\$100,000”.

12 (1) Subsection 111 (2) of the Act is amended by adding the following clauses:

- (h.1) to conduct votes at a location or in a manner that, in the opinion of the Board, is appropriate in the circumstances, including to conduct votes outside the workplace and to conduct votes electronically or by telephone;
- (h.2) to issue direction relating to the voting process or voting arrangements;

(2) Clause 111 (2) (i) of the Act is amended by striking out “clauses (a) to (h)” and substituting “clauses (a) to (h.2)”.

13 (1) Section 125 of the Act is amended by adding the following clauses:

- (i.1) prescribing classes of employees in respect of which section 15.2 does not apply;
- (i.2) further defining or clarifying the meaning of “building services industry” in section 15.2 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the building services industry for the purposes of that section;
- (i.3) further defining or clarifying the meaning of “home care and community services industry” in section 15.2 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the home care and community services industry for the purposes of that section;
- (i.4) further defining or clarifying the meaning of “temporary help agency industry” in section 15.2 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the temporary help agency industry for the purposes of that section;

(2) Clause 125 (j) of the Act is repealed and the following substituted:

- (j) prescribing amounts or a method of determining amounts payable under subsection 43.1 (11) for the expense of a mediation-arbitration by the Board;

(3) Section 125 of the Act is amended by adding the following clause:

- (j.1) for the purposes of section 69.2, prescribing types of service providers that directly or indirectly receive public funds to which section 69 applies and prescribing terms and conditions for the purpose of the application of that section;

(4) Section 125 of the Act is amended by adding the following subsections:

Transitional regulations

(2) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

Conflict with transitional regulations

(3) In the event of a conflict between this Act and a regulation made under subsection (2), the regulation prevails.

14 Subsection 160 (2) of the Act is amended by striking out “clause 11 (2) (c)” and substituting “subsection 11 (2)”.

Colleges Collective Bargaining Act, 2008

15 (1) Subsection 78 (1) of the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008* is amended by striking out “Subsections 98 (1) to (5), sections 110 to 113” at the beginning and substituting “Sections 98 and 110 to 113”.

(2) Paragraph 1 of subsection 78 (2) of the Act is repealed.

Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993

16 (1) Subsection 5 (1) of the *Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993* is amended by striking out “section 43” and substituting “section 43.1”.

(2) Subsection 5 (2) of the Act is amended by striking out “arbitrations under section 43” in the portion before paragraph 1 and substituting “mediation-arbitrations under section 43.1”.

(3) Subsection 5 (3) of the Act is amended by striking out “arbitration” wherever it appears and substituting in each case “mediation-arbitration” and by striking out “subsection 43 (11)” and substituting “subsection 43.1 (15)”.

(4) Subsection 5 (4) of the Act is amended by,

- (a) striking out “board of arbitration” in the portion before clause (a) and substituting “mediator-arbitrator”;
- (b) striking out “subsection 43 (12)” in the portion before clause (a) and substituting “subsection 43.1 (16)”;
- (c) striking out “members of the board of arbitration” in clause (b) and substituting “mediator-arbitrator”.

(5) Subsection 5 (5) of the Act is amended by striking out “An arbitrator or board of arbitration” at the beginning and substituting “A mediator-arbitrator”.

(6) Section 26 of the Act is amended by striking out “Section 43 of the *Labour Relations Act, 1995* does not apply” at the beginning and substituting “Sections 43 and 43.1 of the *Labour Relations Act, 1995* do not apply”.

Public Sector Dispute Resolution Act, 1997

17 Clause 2 (1) (e) of the *Public Sector Dispute Resolution Act, 1997* is amended by adding “as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force” after “*Labour Relations Act, 1995*”.

Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997

18 Subsections 32 (1), (2) and (3) of the *Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997* are amended by striking out “*Labour Relations Act, 1995*” wherever it appears and substituting in each case “*Labour Relations Act, 1995, as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017 came into force*”.

School Boards Collective Bargaining Act, 2014

19 Section 7 of the *School Boards Collective Bargaining Act, 2014* is amended by adding the following subsections:

s. 15.1 of the *Labour Relations Act, 1995*

(2) Section 15.1 of the *Labour Relations Act, 1995* does not apply for the purpose of determining bargaining units under subsection (1) unless the Lieutenant Governor in Council, by regulation, provides otherwise.

Same, regulations

(3) A regulation made under subsection (2) may provide for the application of section 15.1 of the *Labour Relations Act, 1995* for the purposes of this section and may clarify, modify or restrict the application of that section.

Commencement

20 This Schedule comes into force on the later of January 1, 2018 and the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

**SCHEDULE 3
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT**

1 The *Occupational Health and Safety Act* is amended by adding the following section:

Footwear

25.1 (1) An employer shall not require a worker to wear footwear with an elevated heel unless it is required for the worker to perform his or her work safely.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to an employer of a worker who works as a performer in the entertainment and advertising industry.

Definitions

(3) In subsection (2),

“entertainment and advertising industry” means the industry of producing,

(a) live or broadcast performances, or

(b) visual, audio or audio-visual recordings of performances, in any medium or format; (“industrie du spectacle et de la publicité”)

“performance” means a performance of any kind, including theatre, dance, ice skating, comedy, musical productions, variety, circus, concerts, opera, modelling and voice-overs, and “performer” has a corresponding meaning. (“représentation”, “artiste”, “interprète”)

Commencement

2 This Schedule comes into force on the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

ANNEXE 3 LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 La Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Chaussures

25.1 (1) L'employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur porte des chaussures à talon haut, sauf si cela est nécessaire pour que le travailleur exerce son travail en toute sécurité.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard de l'employeur d'un travailleur qui travaille comme artiste ou interprète dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

Définitions

(3) Les définitions qui suivent s'appliquent au paragraphe (2).

«industrie du spectacle et de la publicité» Industrie consistant à produire :

a) soit des représentations devant public ou des représentations radiodiffusées ou télévisées;

b) soit des enregistrements visuels, audio ou audio-visuels de représentations, par tout moyen ou sous tout format. («entertainment and advertising industry»)

«représentation» Représentation de tout genre, notamment une représentation d'une pièce de théâtre, un spectacle de danse, de patinage sur glace, de comédie, de production musicale, de variétés ou de cirque, un concert, un opéra, un défilé de mode et une lecture hors champ. Le terme «artiste ou interprète» a un sens correspondant. («performance», «performer»)

Entrée en vigueur

2 La présente annexe entre en vigueur le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

(2) La disposition 1 du paragraphe 78 (2) de la Loi est abrogée.

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne

16 (1) Le paragraphe 5 (1) de la Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne est modifié par remplacement de «l'article 43» par «l'article 43.1».

(2) Le paragraphe 5 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «des arbitrages visés à l'article 43» par «des médiations-arbitrages visées à l'article 43.1» dans le passage qui précède la disposition 1.

(3) Le paragraphe 5 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «l'arbitrage» par «la médiation-arbitrage» partout où figure ce terme et par remplacement de «paragraphe 43 (1)» par «paragraphe 43.1 (15)».

(4) Le paragraphe 5 (4) de la Loi est modifié :

a) par remplacement de «le conseil d'arbitrage» par «le médiateur-arbitre» dans le passage qui précède l'alinéa a);

b) par remplacement de «paragraphe 43 (12)» par «paragraphe 43.1 (16)» dans le passage qui précède l'alinéa a);

c) par remplacement de «des membres du conseil d'arbitrage» par «du médiateur-arbitre» à la fin de l'alinéa b).

(5) Le paragraphe 5 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «L'arbitre ou le conseil d'arbitrage» par «Le médiateur-arbitre» au début du paragraphe.

(6) L'article 26 de la Loi est modifié par remplacement de «L'article 43 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'applique pas» par «Les articles 43 et 43.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'appliquent pas» au début de l'article.

Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public

17 L'alinéa 2 (1) e) de la Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public est modifié par adjonction de «, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois,» après «Loi de 1995 sur les relations de travail».

Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public

18 Les paragraphes 32 (1), (2) et (3) de la Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public sont modifiés par remplacement de «Loi de 1995 sur les relations de travail» par «Loi de 1995 sur les relations de travail, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois,» partout où figure ce titre.

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

19 L'article 7 de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Art. 15.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail

(2) L'article 15.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'établir les unités de négociation visées au paragraphe (1), sauf si le lieutenant-gouverneur en conseil prend un règlement à l'effet contraire.

Idem : règlements

(3) Tout règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut prévoir l'application de l'article 15.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail pour l'application du présent article et peut préciser, modifier ou restreindre l'application de cet article.

Entrée en vigueur

20 La présente annexe entre en vigueur le dernier en date du 1^{er} janvier 2018 et du jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

Idem : exécution

(2) L'obligation prévue au paragraphe (1) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

10 L'article 98 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Pouvoir de la Commission en matière d'ordonnances provisoires**

98 (1) La Commission peut rendre des décisions et des ordonnances provisoires dans toute instance.

Conditions

(2) La Commission peut assujettir ses décisions ou ordonnances provisoires à des conditions.

Motifs

(3) Les décisions ou ordonnances provisoires n'ont pas besoin d'être accompagnées de motifs.

11 (1) L'alinéa 104 (1) a) de la Loi est modifié par remplacement de « 2 000 \$ » par « 5 000 \$ » à la fin de l'alinéa.

(2) L'alinéa 104 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de « 25 000 \$ » par « 100 000 \$ » à la fin de l'alinéa.

12 (1) Le paragraphe 111 (2) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

h.1) de tenir des scrutins à un emplacement ou de la manière qui, de l'avis de la Commission, est appropriée dans les circonstances, notamment tenir des scrutins à l'extérieur du lieu de travail et par voie électronique ou par téléphone;

h.2) de donner des directives en ce qui concerne le déroulement ou les modalités du scrutin;

(2) L'alinéa 111 (2) (i) de la Loi est modifié par remplacement de « aux alinéas a) à h) » par « aux alinéas a) à h.2) ».

13 (1) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

i.1) prescrire les catégories d'employés à l'égard desquels l'article 15.2 ne s'applique pas;

i.2) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des services de gestion d'immubles » à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de gestion d'immubles pour l'application de cet article;

i.3) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des services de soins à domicile et des services communautaires » à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires pour l'application de cet article;

i.4) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des agences de placement temporaire » à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des agences de placement temporaire pour l'application de cet article;

(2) L'alinéa 125 j) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

j) prescrire tout montant à payer en application du paragraphe 43.1 (1) pour les frais d'une médiation-arbitrage par la Commission ou le mode de calcul de ce montant;

(3) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

j.1) pour l'application de l'article 69.2, prescrire les types de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics auxquels s'applique l'article 69 et prescrire des conditions pour l'application de cet article;

(4) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :**Règlements transitoires**

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou opportunes pour la mise en application des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.

Incompatibilité

(3) En cas d'incompatibilité entre la présente loi et un règlement pris en vertu du paragraphe (2), le règlement l'emporte.

14 Le paragraphe 160 (2) de la Loi est modifié par remplacement de « de l'alinéa 11 (2) c) » par « du paragraphe 11 (2) ».

Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges

15 (1) Le paragraphe 78 (1) de la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges est modifié par remplacement de « Les paragraphes 98 (1) à (5), les articles 110 à 113 » par « Les articles 98 et 110 à 113 » au début du paragraphe.

3. La production de biens autres que ceux liés à la prestation de services d'alimentation, dans les locaux, pour consommation sur place.

Services fournis aux termes d'un contrat

(3) Pour l'application de l'article 69, une entreprise est réputée avoir été vendue si les conditions suivantes sont réunies :

- a) les employés assurent des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail;
- b) leur employeur cesse de fournir tout ou partie des services dans ces locaux;
- c) des services essentiellement semblables sont fournis par la suite dans les locaux sous la direction d'un autre employeur.

Interprétation

(4) Pour l'application de l'article 69, l'employeur visé à l'alinéa (3) b) du présent article est considéré comme étant l'employeur qui vend l'entreprise et l'employeur visé à l'alinéa (3) c) du présent article est considéré comme étant la personne à qui l'entreprise a été vendue.

Droits du successeur : autres fournisseurs de services

69.2 Si les règlements le prévoient, l'article 69 s'applique aux autres types prescrits de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics, sous réserve des conditions prescrites.

8 (1) Le paragraphe 80 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «dans les six mois du» par «après le».

(2) L'article 80 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Idem

(3) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites, l'employeur d'un employé qui était en grève licite ou qui a été licitement lock-outé le réintègre dans son emploi antérieur aux conditions dont il convient avec l'agent négociateur qui représente l'employé.

Idem

(4) L'obligation prévue au paragraphe (3) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

Droit de déplacer d'autres personnes

(5) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève ou en lock-out pendant la grève ou le lock-out si les états de service de l'autre personne au moment où a commencé la grève ou le lock-out sont inférieurs aux leurs.

Insuffisance de travail

(6) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible :

a) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions, déterminée à la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;

b) soit, si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux états de service de chaque employé, déterminés en fonction de la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé.

Reprise des activités

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement pendant la période nécessaire à la reprise des activités.

9 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire après une grève ou un lock-out

80.1 (1) L'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence à la date à laquelle la grève ou le lock-out a l'égard de cette unité de négociation est devenu licite et qui se termine le premier en date du jour de la conclusion d'une nouvelle convention collective et du jour où le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation.

Prorogation
(22) Les parties, par accord écrit, ou le ministre, peuvent proroger tout délai fixé au présent article malgré l'expiration de ce délai.

Définitions

(23) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (24) à (28).

«requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («décertification application»)
«requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, comme agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (25)

(24) Le paragraphe (25) s'applique dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête visée au paragraphe (1) est déposée auprès d'elle;
- b) une requête visée au paragraphe (1) a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès d'elle.

Procédure en cas de requêtes multiples

(25) La Commission traite la requête visée au paragraphe (1) avant de traiter ou de continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(26) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), elle rejette la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(27) Si la Commission rejette la requête visée à l'alinéa (2) b), elle traite la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(28) Si la Commission rend l'ordonnance visée à l'alinéa (2) a), elle ne doit pas traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution pendant les 30 jours qui suivent la date de l'ordonnance.

Idem

(29) Toute requête présentée en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément au paragraphe 63 (2).

Idem

(30) Toute requête en accréditation d'un autre syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément au paragraphe 7 (4).

Procédure

(31) La Loi de 1991 sur l'arbitrage ne s'applique pas à la médiation-arbitrage visée au présent article.

7 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Droits du successeur : services de gestion d'immeubles

69.1 (1) Le présent article s'applique à l'égard des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment.

Exclusions

(2) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des services suivants :

1. La construction.

2. L'entretien autre que les activités d'entretien reliées au nettoyage des locaux.

Médiation-arbitrage de la Commission

- (10) Si une requête est présentée à la Commission en vertu du paragraphe (9), le président ou le vice-président est désigné pour agir en qualité de médiateur-arbitre et exerce tous les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente loi à ce titre.
- Idem**
- (11) Les parties à une médiation-arbitrage par la Commission paient conjointement à celle-ci le montant déterminé aux termes des règlements pour les frais de la médiation-arbitrage et la Commission verse ce montant au Trésor.
- Remplacement**
- (12) Si la personne désignée comme médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent, les règles suivantes s'appliquent :
1. Si la désignation a été faite en vertu du paragraphe (7), les parties se mettent d'accord sur la désignation d'un nouveau médiateur-arbitre, et si elles n'y parviennent pas, l'une ou l'autre d'entre elles peut présenter une requête à la Commission en vertu du paragraphe (9) et le processus reprend depuis le début.
 2. Si le médiateur-arbitre était un président ou un vice-président agissant en application du paragraphe (10), la Commission réaffecte le règlement de la question et le processus reprend depuis le début.

Procédure du médiateur-arbitre

- (13) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide lui-même de la procédure à suivre, mais donne aux parties la pleine possibilité de présenter leurs preuves et de faire valoir leurs arguments. L'article 116 s'applique au médiateur-arbitre, à la décision qu'il rend et à ses activités, comme s'il s'agissait de la Commission.

Idem

- (14) Les paragraphes 48 (12) et (18) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article.

Idem

- (15) La date de la première audience du médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article ne peut être postérieure à 21 jours après sa désignation.

Idem

- (16) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide de toutes les questions en litige et communique sa décision dans les 45 jours du début de l'audience.

Effet de la décision

- (17) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les employés compris dans une unité de négociation ne doivent pas faire grève et l'employeur ne doit pas les lock-outer. Si l'ordonnance est rendue pendant une grève ou un lock-out des employés compris dans l'unité de négociation, ceux-ci doivent sans délai mettre fin à la grève ou l'employeur, mettre fin au lock-out. L'employeur réintègre sans délai les employés compris dans l'unité de négociation dans l'emploi qu'ils occupaient au début de la grève ou du lock-out conformément à l'article 80, avec les adaptations nécessaires.

Aucune modification des conditions de travail

- (18) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les taux de salaires et les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, privilèges et obligations de l'employeur, des employés et du syndicat en vigueur à la date où l'avis a été donné aux termes de l'article 16 demeurent en vigueur ou, si ces conditions, droits, privilèges ou obligations ont été modifiées avant que l'ordonnance ne soit rendue, ils sont remis en vigueur et le demeurent jusqu'au règlement de la première convention collective.

Non-application

- (19) Le paragraphe (18) ne s'applique pas de façon à modifier les taux de salaires ou les conditions d'emploi dont ont convenu le syndicat et l'employeur.

Questions acceptées

- (20) Lors de la médiation-arbitrage du règlement d'une première convention collective dans le cadre du présent article, les questions sur lesquelles les parties se sont entendues par écrit, sont acceptées sans modification.

Effet du règlement

- (21) La première convention collective réglée dans le cadre du présent article demeure en vigueur pendant deux ans à compter de la date de son règlement. La convention peut prévoir que l'une quelconque de ses conditions, sauf sa durée, est rétroactive au jour que fixe le médiateur-arbitre, mais pas à une date antérieure à celle où l'avis a été donné en vertu de l'article 16.

par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Obligation de la Commission

(2) Dans les 30 jours de la réception de la requête visée au paragraphe (1), la Commission l'étudie, rend sa décision et, sous réserve des paragraphes (3) et (4), peut :

a) soit ordonner aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation;

b) soit rejeter la requête;

c) soit ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Idem

(3) La Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le requérant a contrevenu à l'article 17;

b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable;

c) la Commission est d'avis qu'une nouvelle médiation serait appropriée.

Idem

(4) Si elle a accédé le syndicat en vertu du paragraphe 11 (2), la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le requérant a contrevenu à l'article 17;

b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable.

Ordonnance : nouvelle médiation ou rejet

(5) Si la Commission ordonne aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation ou qu'elle rejette une requête en vertu du paragraphe (2), les règles suivantes s'appliquent :

1. Le droit de grève et le droit de lock-out sont régis par l'article 79.

2. En cas d'ordonnance rendue en vertu de l'alinéa (2) a), les parties demandent de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la médiation.

3. En cas de rejet en vertu de l'alinéa (2) b), les parties peuvent demander de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la médiation.

4. Une partie peut présenter une deuxième requête en vertu du paragraphe (1) et la Commission peut l'examiner si elle est convaincue que, depuis qu'elle a rendu sa décision initiale en vertu du paragraphe (2), le requérant a pris toutes les mesures raisonnables pour participer de bonne foi à la négociation collective avec l'aide d'un médiateur.

Renvoi en médiation-arbitrage

(6) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), les règles énoncées aux paragraphes (7) à (22) s'appliquent.

Désignation conjointe du médiateur-arbitre

(7) Dans les sept jours qui suivent celui où l'ordonnance est rendue, les parties peuvent convenir par écrit de désigner conjointement un médiateur-arbitre unique pour régler la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Honoraires et indemnités

(8) Si les parties désignent conjointement un médiateur-arbitre unique, chaque partie paie la moitié de ses honoraires et indemnités.

Absence de désignation

(9) Si les parties ne désignent pas conjointement de médiateur-arbitre dans le délai de sept jours, l'une ou l'autre d'entre elles peut, par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Obligations du médiateur

- (6) Le médiateur de la première convention collective fait ce qui suit :
- a) il rencontre les parties et les aide dans leurs efforts pour parvenir à une convention collective;
 - b) il facilite et encourage le processus de négociation collective.

Soutien pédagogique

- (7) L'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le médiateur de la première convention collective met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

Interdiction de grève

- (8) Aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire pendant la période qui débute au moment où le ministre procède à une désignation en application du paragraphe (5) et qui se termine le jour qui tombe 45 jours plus tard.

Idem

- (9) Aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Interdiction de lock-out

- (10) L'employeur ne doit pas lock-outer ni menacer de lock-outer des employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Idem

- (11) Aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Non-application

- (12) Le présent article ne s'applique pas :

- a) à l'égard d'une unité de négociation issue d'une fusion en vertu de l'article 15.1 décidée par la Commission;
- b) à la négociation d'une première convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - (i) le syndicat a été accrédité à la suite d'une requête présentée en vertu du paragraphe 7 (4), (5) ou (6),
 - (ii) l'une des parties est une association patronale accréditée en vertu de l'article 136 en tant qu'agent négociateur des employeurs,
 - (iii) il s'agit d'une convention provinciale au sens de l'article 151.

Définitions

- (13) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (14) et (15).

«requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («decertification application»)

«requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, à titre d'agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (15)

- (14) Le paragraphe (15) s'applique si, selon le cas :

- a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une demande est présentée au ministre en vertu du paragraphe (1);
- b) une demande a été présentée au ministre en vertu du paragraphe (1) et, à la date de cette demande ou par la suite, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès de la Commission.

Requêtes multiples : procédure

- (15) La Commission ne doit pas traiter ou continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution tant qu'il ne s'est pas écoulé 45 jours après que le ministre a fait la désignation prévue au paragraphe (5), après quoi les paragraphes 43.1 (24) et (25) s'appliquent.

Médiation-arbitrage de la première convention collective

- 43.1 (1) À n'importe quel moment à compter du jour qui tombe 45 jours après celui où le ministre fait une désignation en application du paragraphe 43 (5), si les parties n'ont pas conclu de convention collective, l'une ou l'autre de celles-ci peut,

- a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale était différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Idem

- (20) Le paragraphe (18) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 15, d'accréditer le syndicat dont la requête a été rejetée.

Non-application de certaines dispositions

- (21) Les articles 8, 8.1 et 10 ne s'appliquent pas à l'égard d'une requête en accréditation que le syndicat a choisi de faire traiter dans le cadre du présent article.

Retrait de la requête : interdiction discrétionnaire

- (22) Le paragraphe 7 (9) s'applique, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation :
- a) soit avant que la Commission ne prenne des mesures en application du paragraphe (10), (15) ou (16) du présent article;
- b) soit après que la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en application du paragraphe (15) ou de l'alinéa (16) b) du présent article, mais avant sa tenue.

Deuxième retrait : interdiction obligatoire

- (23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (9.3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire une requête en accréditation dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

Retrait de la requête après le scrutin : interdiction obligatoire

- (24) Les paragraphes 7 (10), (10.1) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation après la tenue d'un scrutin de représentation conformément à l'ordonnance de la Commission prévue au paragraphe (15) ou à l'alinéa (16) b) du présent article.

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Soutien pédagogique

- 16.1 (1) Lorsque l'avis prévu à l'article 16 a été donné, l'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le ministre met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

Idem : non-application

- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les circonstances visées au paragraphe 43 (12).

6 L'article 43 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Médiation de la première convention collective

- 43 (1) Si les parties ne parviennent pas à conclure une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il n'était pas opportun de constituer une commission de conciliation ou a communiqué le rapport d'une telle commission, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un médiateur de la première convention collective.

Contenu de la demande

- (2) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) doit y inclure une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Avis à l'autre partie

- (3) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il la présente au ministre.

Réponse de l'autre partie

- (4) Au plus tard cinq jours après avoir reçu une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie remet au ministre et à l'auteur de la demande une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Désignation du médiateur

- (5) Dans les sept jours qui suivent celui où il reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1), le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

Rejet correctif

(11) Le paragraphe (12) s'applique si le syndicat ou la personne agissant pour son compte contrevient à la présente loi et que, par conséquent, les preuves concernant les adhésions qui sont fournies dans sa requête en accréditation ou qui y sont jointes, ne reflètent vraisemblablement pas les vrais désirs des employés compris dans l'unité de négociation.

Idem

(12) Dans les circonstances visées au paragraphe (11) et sur requête d'une personne intéressée, la Commission peut rejeter la requête en accréditation si aucun autre recours, notamment un scrutin de représentation ordonné en vertu de l'alinéa (16) b), ne serait suffisant pour contrer les effets de la contravention.

Interdiction

(13) Si elle rejette une requête en accréditation en vertu du paragraphe (12), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Idem

(14) Malgré le paragraphe (13), la Commission peut examiner une requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;

b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Scrutin de représentation sur ordonnance de la Commission

(15) La Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation si elle est convaincue qu'au moins 40 % et au plus 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

Accréditation ou scrutin de représentation

(16) Si elle est convaincue que plus de 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête, la Commission peut, selon le cas :

a) accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation;

b) ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

Scrutin de représentation

(17) Si la Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation :

a) sauf ordonnance contraire de la Commission, le scrutin se tient dans les cinq jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent le jour où elle en a ordonné la tenue;

b) lors du scrutin, les bulletins de vote sont remplis de manière que l'identité de la personne qui vote ne puisse être associée à son choix;

c) la Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés et que les urnes où ils sont déposés soient scellées jusqu'au moment qu'elle indique;

d) sous réserve de l'article 11.1, la Commission accorde le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation si plus de 50 % des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat;

e) sous réserve de l'article 11, la Commission ne peut pas accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête en accréditation si 50 % ou moins des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat.

Intervention

(18) Si elle rejette une requête en accréditation en application de l'alinéa (17) e), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quel syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Exception

(19) Malgré le paragraphe (18), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'un syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

«employeur d'une industrie déterminée» Quiconque exploite une entreprise dans l'industrie des services de gestion d'immeubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires ou l'industrie des agences de placement temporaire. («specified industry employer»)

«industrie des agences de placement temporaire» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à employer des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour leurs clients. («temporary help agency industry»)

«industrie des services de gestion d'immeubles» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services que fournit directement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment. («building services industry»)

«industrie des services de soins à domicile et des services communautaires» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services communautaires en vertu de la Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires. («home care and community services industry»)

Requêtes : employés d'une industrie déterminée

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le présent article s'applique à l'égard des requêtes en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée.

Non-application

(3) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des catégories d'employés d'un employeur d'une industrie déterminée qui sont prescrites.

Choix

(4) Le syndicat qui présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée peut choisir que sa requête soit traitée soit dans le cadre du présent article plutôt que de l'article 8.

Avis à la Commission et à l'employeur

(5) Le syndicat avise par écrit de son choix :

a) la Commission, le jour où il dépose sa requête;

b) l'employeur, le jour où il lui remet une copie de sa requête.

Renseignements à fournir par l'employeur

(6) Dans les deux jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception de l'avis prévu au paragraphe (5), l'employeur fournit à la Commission :

a) les noms des employés compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête le jour de son dépôt;

b) s'il lui donne une description écrite de l'unité de négociation qu'il propose, conformément au paragraphe 7 (14), les noms des employés compris dans cette unité de négociation le jour du dépôt de la requête.

Questions à déterminer

(7) Sur réception d'une requête en accréditation d'un syndicat qui a choisi de la faire traiter dans le cadre du présent article, la Commission détermine ce qui suit, au jour du dépôt de la requête et d'après les renseignements qui y sont fournis ou qui y sont joints et ceux fournis en application du paragraphe (6) :

a) l'unité de négociation;

b) le pourcentage des employés compris dans l'unité de négociation qui sont membres du syndicat.

Exception : allégation de contravention

(8) Le paragraphe (7) n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'examiner des preuves et des arguments se rapportant à des allégations selon lesquelles il a été contrevenu à l'article 70, 72 ou 76 ou selon lesquelles il y a eu fraude ou déclaration inexacte, si elle l'estime approprié en vue de rendre une décision dans le cadre du présent article.

Audience

(9) La Commission peut tenir une audience si elle l'estime nécessaire pour rendre une décision dans le cadre du présent article.

Rejet : adhésion insuffisante

(10) La Commission ne peut pas accrédi-ter le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête si elle est convaincue que moins de 40 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

a) fusionner l'unité de négociation pour laquelle le syndicat ou le conseil de syndicats a été accrédité avec une unité de négociation existante ou des unités de négociation composées d'employés de l'employeur qui sont représentés par le même syndicat ou le même conseil de syndicats;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) ordonner que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'appliquait à une unité de négociation existante qui est fusionnée en vertu de l'alinéa a) s'applique, avec ou sans modifications, à l'unité de négociation issue de la fusion;

d) déclarer que l'employeur n'est plus lié par une convention collective qui s'appliquait à l'unité de négociation existante avant la fusion;

e) apporter les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation issue d'une fusion, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de cette unité;

g) autoriser l'une des parties à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

Facteurs à prendre en considération

(6) Lorsqu'elle rend une décision à l'égard d'une requête en révision en vertu du paragraphe (1), la Commission prend en considération tous les facteurs qu'elle juge pertinents, en examinant notamment si la fusion des unités de négociations favoriserait à la fois :

a) l'établissement de négociations collectives efficaces;

b) le développement de la négociation collective dans l'industrie visée.

Pouvoir de réviser la structure des unités de négociation en cas d'entente

(7) L'employeur et un syndicat ou un conseil de syndicats qui représente les employés de l'employeur compris dans diverses unités de négociation au même endroit ou à un endroit différent peuvent, en tout temps, convenir par écrit de réviser la structure des unités de négociation.

Idem

(8) Malgré les paragraphes 58 (2), (3) et (5) et 59 (1), à la suite de la révision visée au paragraphe (7), les parties peuvent, avec l'assentiment de la Commission donné sur requête commune des parties :

a) fusionner les unités de négociation;

b) modifier la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) faire en sorte que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'appliquait à une unité de négociation existante qui est fusionnée en vertu de l'alinéa a) s'applique, avec ou sans modifications, à l'unité de négociation issue de la fusion;

d) mettre fin à l'application d'une convention collective qui s'appliquait à l'unité de négociation existante avant la fusion;

e) apporter des modifications aux dispositions d'une convention collective, y compris celles qui portent sur les dates d'expiration ou les droits d'ancienneté ou toute autre disposition de même nature;

f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation issue d'une fusion, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité soit régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de cette unité;

g) permettre à une partie de donner un avis de son intention de négocier collectivement.

Non-application à l'industrie de la construction

(9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Requête en accréditation sans scrutin : certaines industries

Définitions

15.2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

l'information et la protection de la vie privée et à l'alinéa 32 e) de la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée.

Requête en accréditation subséquente

(15) Lorsque l'employeur fournit une liste de ses employés au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7), et que, dans l'année qui suit la date de l'ordonnance, le syndicat présente une requête en accréditation à l'égard de cet employeur et des employés inscrits sur la liste, si cette requête est rejetée, la Commission ne peut examiner aucune autre requête présentée en vertu du paragraphe (1) par n'importe quel syndicat à l'égard d'une unité de négociation proposée qui est identique ou essentiellement semblable à celle qui était décrite dans la requête initiale présentée en vertu du paragraphe (1) tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Effet de la décision

(16) Les décisions rendues par la Commission en vertu du présent article n'ont pas pour effet de restreindre sa capacité d'examiner les questions visées à l'article 7, 8, 1, 9 ou 10 ni de rendre des décisions les concernant.

Non-application à l'industrie de la construction

(17) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

2 Les paragraphes 11 (2), (3) et (4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Idem

(2) Dans les circonstances visées au paragraphe (1), la Commission accorde le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation dont elle détermine qu'elle pourrait être appropriée pour négocier collectivement.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire à la suite de l'accréditation

12.1 Si un syndicat est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans cette unité, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le premier en date du jour de la conclusion de la première convention collective et du jour où le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation.

4 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Révision de la structure des unités de négociation : fusion après l'accréditation

15.1 (1) Si la Commission accorde un syndicat ou un conseil de syndicats comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, elle peut réviser la structure des unités de négociation si les conditions suivantes sont réunies :

1. L'employeur, le syndicat ou le conseil de syndicats présente une requête en révision à la Commission au moment de la présentation de la requête en accréditation ou dans les trois mois qui suivent la date de l'accréditation.
2. Aucune convention collective n'a encore été conclue à l'égard de l'unité de négociation.
3. Le syndicat ou le conseil de syndicats qui est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation représente déjà les employés de l'employeur compris dans une autre unité de négociation au même emplacement ou à un emplacement différent.

Idem

(2) Si la requête en révision visée au paragraphe (1) est présentée en même temps que la requête en accréditation, les requêtes peuvent être entendues ensemble, mais la Commission rend d'abord une décision à l'égard de la requête en accréditation.

Ententes entre les parties

(3) Dans le cas où la Commission réviser la structure des unités de négociation :

- a) elle doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'elle juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;
- b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

Ordonnances

(4) Si la Commission est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'elle juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'elle estime indiquées dans les circonstances.

Contenu des ordonnances

(5) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :

3. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement, la Commission détermine le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité décrite dans la requête.
4. Après avoir déterminé le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité, la Commission détermine le pourcentage des particuliers compris dans l'unité de négociation qui semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête présentée en vertu du paragraphe (1).
5. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est inférieur à 20 %, la Commission rejette la requête.
6. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est de 20 % ou plus, la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Audience ou consultation non obligatoires

(8) La Commission n'est pas obligée de tenir une audience ni de consulter les parties lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (7) et elle peut rendre la décision visée à la disposition 3 ou 4 du paragraphe (7) uniquement sur la foi des renseignements fournis dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) et l'avis prévu au paragraphe (4).

Contenu obligatoire de la liste des employés

(9) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (6) ou (7), la liste comprend ce qui suit :

- a) le nom de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée;
- b) le numéro de téléphone et l'adresse électronique personnelle de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée, s'il a fourni ces renseignements à l'employeur.

Contenu discrétionnaire de la liste des employés

(10) Si elle estime qu'il est équitable de le faire dans les circonstances, la Commission peut ordonner que la liste comprenne également ce qui suit :

- a) d'autres renseignements concernant l'employé, notamment le titre de son poste et son adresse professionnelle;
- b) tout autre moyen de communiquer avec l'employé que celui-ci a indiqué à l'employeur, à l'exception d'une adresse domiciliaire.

Sécurité et caractère confidentiel de la liste des employés

(11) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (6) ou (7), l'employeur veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste, notamment pendant sa création, sa compilation, son entreposage, sa maintenance, son transport, son transfert et sa transmission.

Restriction : utilisation des renseignements inclus dans la liste

(12) Si la liste des employés de l'employeur est fournie au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7), son utilisation est assujettie aux conditions et aux restrictions suivantes :

1. La liste ne doit être utilisée que par le syndicat dans le cadre d'une campagne d'acquisition du droit à la négociation collective.
2. La liste doit demeurer confidentielle et ne doit être divulguée à personne d'autre qu'aux dirigeants compétents du syndicat.
3. Le syndicat veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste et en empêcher l'accès non autorisé.
4. Si le syndicat présente une requête en accrédition à l'égard de l'employeur et des employés inscrits sur la liste et que sa requête est rejetée moins d'un an après l'ordonnance de la Commission de fournir la liste, cette dernière doit être détruite au plus tard le jour où la requête est rejetée.
5. Si la liste n'est pas détruite conformément à la disposition 4, elle doit l'être au plus tard le jour qui tombe un an après la date de l'ordonnance de la Commission de fournir la liste.

Destruction de la liste

(13) Pour l'application des dispositions 4 et 5 du paragraphe (12), la liste doit être détruite de façon à ne pas pouvoir être reconstituée ni récupérée.

Divulgateion réputée conforme aux lois sur l'accès à l'information

(14) Toute divulgation de renseignements personnels effectuée par l'employeur conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7) est réputée conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à

1 La Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par adjonction de l'article suivant après l'intertitre «Acquisition du droit à la négociation collective par l'accréditation» :

Requête en vue d'obtenir une liste des employés

6.1 (1) Si aucun syndicat n'a été accrédité comme agent négociateur pour les employés d'un même employeur compris dans une unité que le syndicat prétend appropriée pour négocier collectivement, et que les employés ne sont pas liés par une convention collective, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Avais à l'employeur

(2) Le syndicat remet une copie de la requête présentée en vertu du paragraphe (1) à l'employeur dans le délai prévu par les règles établies par la Commission et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Contenu de la requête

(3) La requête présentée en vertu du paragraphe (1) comprend ce qui suit :

- a) une description écrite de l'unité de négociation proposée, notamment une estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité;
- b) une liste des noms des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation proposée et une preuve de leur adhésion au syndicat, mais le syndicat ne doit pas fournir ces renseignements à l'employeur.

Avais de désaccord

(4) Si l'employeur n'est pas d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation proposée ou le nombre de particuliers compris dans l'unité qui est contenu dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), il peut, dans les deux jours, exception faite des samedis, des dimanches et des jours fériés, qui suivent le jour où il reçoit la requête, donner à la Commission un avis de désaccord.

Contenu de l'avis

(5) L'avis prévu au paragraphe (4) comprend ce qui suit :

- a) une déclaration qui, selon le cas :
 - (i) indique que l'employeur est d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), mais pas en ce qui concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité;
 - (ii) explique les raisons pour lesquelles l'employeur croit que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement;
- b) une déclaration solennelle indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), si l'employeur n'est pas d'accord en ce qui concerne l'estimation du syndicat.

Décisions de la Commission en l'absence d'avis de désaccord

(6) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission ne reçoit pas l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. Si elle détermine que 20 % ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête prévue au paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission ordonne à l'employeur de fournir la liste au syndicat.
2. Si elle détermine que moins de 20 % des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission rejette la requête.

Idem : avis de désaccord

(7) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. La Commission détermine si la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement. Sa décision ne doit être fondée que sur cette description et sur l'avis donné en vertu du paragraphe (4).
2. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement, la Commission rejette la requête.

qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (5) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(7) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

(8) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

e) régit les pénalités applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 27 (1).

(9) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements relatifs aux pénalités applicables aux contraventions

(3) Les règlements pris en vertu de l'alinéa (1) e) peuvent :

a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes de pénalités pour des genres différents de contraventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;

b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;

c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

71 (1) La disposition 3 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par remplacement de «une université ou un autre établissement postsecondaire» par «une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire» à la fin de la disposition.

(2) La disposition 4 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée.

Entrée en vigueur

72 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), la présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

(2) L'article 5 et le présent article entrent en vigueur le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

(3) Le paragraphe 8 (7), les articles 32, 33 et 36 entrent en vigueur le dernier en date du 3 décembre 2017 et du jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

(4) Le paragraphe 1 (2) et les articles 25, 26, 27, 28, 29, 41 et 45 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018.

(5) Les paragraphes 2 (3), 8 (2) et (6), les articles 11 et 12 et le paragraphe 69 (3) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

16.1 Régir les pénalités applicables aux conventions pour l'application du paragraphe 113 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Réglements transitoires

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.

Incompatibilité avec les règlements transitoires

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur la présente loi ou les règlements.

(6) Le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Réglements : partie XXII

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes de pénalités pour des genres différents de conventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;

b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;

c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

70 (1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4. Il est entendu que la mention, à l'article 88 de cette loi, d'une somme due en application des dispositions de cette loi ou des règlements vaut mention d'une somme due en application des dispositions de la présente loi ou de ses règlements.

(2) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur ou le recruteur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(3) Le paragraphe 24 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des frais, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(4) Le paragraphe 24 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des dépenses, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(5) Le paragraphe 27 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de contravention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la contravention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(6) Le paragraphe 27 (4) de la Loi est modifié par remplacement de «pénalité prescrite» par «pénalité».

(7) L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de contravention

(5) Le directeur des normes d'emploi peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (3), avoir contrevenu à la présente loi après

qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (5) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(7) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

(8) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

e) régir les pénalités applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 27 (1).

(9) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements relatifs aux pénalités applicables aux contraventions

(3) Les règlements pris en vertu de l'alinéa (1) e) peuvent :

a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes de pénalités pour des genres différents de contraventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;

b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;

c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

71 (1) La disposition 3 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par remplacement de «une université ou un autre établissement postsecondaire» par «une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire» à la fin de la disposition.

(2) La disposition 4 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée.

Entrée en vigueur

72 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), la présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

(2) L'article 5 et le présent article entrent en vigueur le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

(3) Le paragraphe 8 (7), les articles 32, 33 et 36 entrent en vigueur le dernier en date du 3 décembre 2017 et du jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

(4) Le paragraphe 1 (2) et les articles 25, 26, 27, 28, 29, 41 et 45 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018.

(5) Les paragraphes 2 (3), 8 (2) et (6), les articles 11 et 12 et le paragraphe 69 (3) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

16.1 Régir les pénalités applicables aux conventions pour l'application du paragraphe 113 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Règlements transitoires

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.

Incompatibilité avec les règlements transitoires

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur la présente loi ou les règlements.

(6) Le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Règlements : partie XXII

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

- fixer des pénalités différentes ou des fourchettes différentes de pénalités pour des genres différents de conventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

70 (1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4. Il est entendu que la mention, à l'article 88 de cette loi, d'une somme due en application des dispositions de cette loi ou des règlements vaut mention d'une somme due en application des dispositions de la présente loi ou de ses règlements.

(2) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur ou le recruteur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(3) Le paragraphe 24 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des frais, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(4) Le paragraphe 24 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(5) Le paragraphe 27 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de convention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la convention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une convention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(6) Le paragraphe 27 (4) de la Loi est modifié par remplacement de «pénalité prescrite» par «pénalité».

(7) L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de convention

(5) Le directeur des normes d'emploi peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (3), avoir contrevenu à la présente loi après

Créancier garanti

(8) En plus de ses autres droits et recours, si des sommes que doit un employeur, un administrateur ou une autre personne tenu au versement d'une somme sont impayées, le directeur, à l'égard d'un privilège et d'une sûreté réelle visés au paragraphe (2) :

- a) bénéficie de tous les droits et recours et remplit tous les devoirs d'un créancier garanti que prévoient les articles 17, 59, 61, 62, 63 et 64, les paragraphes 65 (4), (5), (6), (6.1) et (7) et l'article 66 de la *Loi sur les sûretés mobilières*;
- b) bénéficie d'une sûreté sur les biens grevés pour l'application de l'alinéa 63 (4) c) de cette loi;
- c) bénéficie d'une sûreté sur le bien meuble pour l'application des articles 15 et 16 de la *Loi sur le privilège des réparateurs et des entrepreneurs*, s'il s'agit d'un article au sens de cette loi.

Enregistrement de documents

(9) Un avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) ou un avis de renouvellement est rédigé sous forme d'un état de financement ou d'un état de modification du financement prescrit par la *Loi sur les sûretés mobilières* et peut être présentée à l'enregistrement en vertu de la partie IV de cette loi ou par envoi par la poste à une adresse prescrite par cette loi.

Erreurs dans des documents

(10) Une erreur ou une omission dans un avis de privilège et de sûreté réelle ou du renouvellement de celui-ci ou encore dans la passation ou l'enregistrement de l'avis n'a pas, par elle-même, pour effet de rendre cet avis nul ni d'en réduire les effets, sauf si l'erreur ou l'omission risque d'induire substantiellement en erreur une personne raisonnable.

Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada)

(11) Sous réserve des droits de la Couronne prévus à l'article 87 de cette loi, le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte ou de prétendre porter atteinte aux droits et obligations de quiconque visés par la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Définition

(12) La définition qui suit s'applique au présent article.

«bien immeuble» S'entend en outre des accessoires fixes et de l'intérêt qu'a une personne en tant que locataire d'un bien immeuble.

66 (1) Le paragraphe 127 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «les articles 125, 126 et 130» par «les articles 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126 et 130».

(2) L'article 127 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgate

(6) Le directeur peut divulguer ou permettre que soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements à un agent de recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(7) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (6) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

67 L'article 128 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgate par un agent de recouvrement

(5) Un agent de recouvrement peut divulguer ou permettre que lui soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(6) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

68 Le paragraphe 133 (1) de la Loi est modifié par suppression de «, au sens de la partie XVIII.1».

69 (1) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

1.1 Prescrire un mode de versement pour l'application de l'alinéa 11 (2) d) et assortir son utilisation de conditions ou de restrictions.

(2) La disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1)» par «visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1)».

(3) La disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée.

(4) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

Mandat

125.2 Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut décerner, à l'adresse du shérif d'un secteur dans lequel se trouve un bien quelconque de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne tenu au versement d'une somme en application de la présente loi, un mandat pour l'exécution du paiement des sommes suivantes, auquel cas ce mandat a la même valeur qu'un bref d'exécution délivré par la Cour supérieure de justice :

1. La somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables.

2. Les frais et débours du shérif.

Privilege sur des biens immeubles

125.3 (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur, au bureau d'enregistrement immobilier compétent, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt qu'a l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne sur le bien immeuble visé dans l'avis.

Privilege sur des biens meubles

(2) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur auprès du registraire, aux termes de la *Loi sur les sûretés mobilières*, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt sur des biens meubles en Ontario qui, au moment de l'enregistrement, appartiennent à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne tenu au versement d'une somme ou sont détenus par eux ou qu'ils acquièrent par la suite.

Sommes comprises et priorité

(3) Le privilège et la sûreté réelle accordés par le paragraphe (1) ou (2) portent sur toutes les sommes dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, au moment de l'enregistrement de l'avis ou du renouvellement de celui-ci et sur toutes les sommes qu'elle est tenue de verser par la suite tant que l'avis demeure enregistré. Dès l'enregistrement d'un avis de privilège et de sûreté réelle, ce privilège et cette sûreté réelle ont priorité sur :

a) une sûreté opposable enregistrée après l'enregistrement de l'avis;

b) une sûreté rendue opposable par possession après l'enregistrement de l'avis;

c) une réclamation, notamment une charge, qui est enregistrée à l'égard du bien de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne, ou qui survient et a une incidence sur celui-ci, après l'enregistrement de l'avis.

Exception

(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) n'a pas priorité sur une sûreté en garantie du prix d'acquisition portant sur des biens grevés ou sur leur produit qui a été rendue opposable, et il est réputé être une sûreté rendue opposable par enregistrement aux fins des règles de priorité prévues à l'article 30 de la *Loi sur les sûretés mobilières*.

Prise d'effet du privilege

(5) L'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) prend effet au moment de son enregistrement par le registraire et s'étend le jour du cinquième anniversaire de l'enregistrement, sauf si un avis de renouvellement est enregistré conformément au présent article avant la fin de cette période de cinq ans, auquel cas le privilège et la sûreté réelle conservent leur effet pendant une autre période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement.

Idem

(6) Si une somme due aux termes de la présente loi est impayée à la fin de la période ou de son renouvellement visés au paragraphe (5), le directeur peut enregistrer un avis de renouvellement de privilège et de sûreté réelle. Ce privilège et cette sûreté réelle conservent leur effet pendant une période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement, jusqu'à ce que le montant soit payé en totalité, et sont réputés enregistrés de façon ininterrompue depuis l'enregistrement de l'avis initial de privilège et de sûreté réelle conformément au paragraphe (2).

Cas où la personne n'est pas le propriétaire inscrit

(7) Si l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne tenu au versement d'une somme qui a un intérêt sur un bien immeuble n'est pas inscrit comme propriétaire de ce bien au bureau d'enregistrement immobilier compétent :

a) l'avis qui doit être enregistré conformément au paragraphe (1) énonce l'intérêt qu'il ou elle a sur le bien immeuble;

b) une copie de l'avis est envoyée au propriétaire inscrit, à l'adresse à laquelle le dernier avis d'évaluation prévu par la *Loi sur l'évaluation foncière* lui a été envoyée.

Frais d'administration et honoraires de l'agent de recouvrement

- (6) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à ce qui suit :
- a) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance;
- b) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance.

(2) Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 112 (9) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

59 (1) Le paragraphe 113 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de contravention

- (1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité pour la contravention.

Montant de la pénalité

- (1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

- (1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(2) L'article 113 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de contravention

- (6.2) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (5), avoir contrevenu à la présente loi après qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

- (6.3) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (6.2) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divuligation

- (6.4) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (6.2) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

60 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 114 (6) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

61 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 115 (1.1) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

62 L'article 115.1 de la Loi est modifié par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» à la fin de l'article.

63 L'alinéa 120 (6) b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à ce qui suit :
- (i) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance,
- (ii) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance.

64 Le paragraphe 125 (2) de la Loi est modifié par suppression de «au sens de la partie XVIII.1».

65 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Sûreté pour une somme due

- 125.1 Le directeur peut, s'il l'estime opportun, accepter une sûreté, sous la forme qu'il estime satisfaisante, pour le paiement des sommes dues en application de la présente loi.

- a) les sommes dues en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements;
- b) les sommes que le directeur détient en fiducie.

52 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Reconnaissance des employeurs

88.2 (1) Le directeur peut reconnaître un employeur sur demande, si celui-ci le convainc qu'il remplit les critères prescrits.

Catégories d'employeurs

(2) Il est entendu que les critères visés au paragraphe (1) peuvent être prescrits pour des catégories différentes d'employeurs.

Renseignements concernant la reconnaissance

(3) Le directeur peut exiger que l'employeur qui demande à être reconnu en vertu du paragraphe (1) ou qui l'est lui fournisse tout renseignement, dossier ou compte qu'il exige à ce propos et il peut effectuer les enquêtes et les examens qu'il estime nécessaires.

Publication

(4) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, les renseignements concernant les employeurs qui sont reconnus en vertu du paragraphe (1), y compris leur nom.

Validité de la reconnaissance

(5) Le fait d'être reconnu en vertu du paragraphe (1) est valide pendant la période que le directeur précise dans l'acte de reconnaissance.

Révocation ou modification

(6) Le directeur peut révoquer ou modifier l'acte de reconnaissance.

Délégation des pouvoirs prévus à l'art. 88.2

88.3 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé dans le ministère à exercer les pouvoirs que lui confère l'article 88.2.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 88.2 même s'il l'a délégué à un particulier en vertu du paragraphe (1).

Obligation de respecter les politiques

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2).

53 L'article 96.1 de la Loi est abrogé.

54 Le paragraphe 103 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

a.1) ordonner à l'employeur de verser le salaire à l'employé;

55 Le paragraphe 104 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne :

a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé.

56 Le paragraphe 105 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Employé introuvable

(1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) ou lui a ordonné de le faire en vertu de l'alinéa 103 (1) a.1) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré des efforts raisonnables, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie.

57 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 108 (4) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

58 (1) Le paragraphe 112 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Montant de l'«indemnité tenant lieu de préavis»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné conformément à ce paragraphe.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affectation de travail chez un client qui est raisonnable dans les circonstances et dont la durée estimative est d'au moins une semaine.

Idem

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

- a) l'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délictueuse, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas frivole et que l'agence de placement temporaire ou le client n'a pas toléré;
- b) l'affectation est devenue impossible à exécuter, ou est autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles;
- c) il est mis fin à l'affectation pendant une grève ou un lock-out survenu à l'emplacement de l'affectation ou par suite de l'un ou de l'autre.

45 L'alinéa 74.12 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants :

- (v.1) s'informe du taux versé à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.2) divulgue son taux de salaire à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.3) divulgue le taux de salaire versé à un employé du client à son agence de placement temporaire afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

46 L'article 74.12.1 de la Loi est abrogé.

47 Le paragraphe 74.14 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

- a.1) ordonner à l'agence de rembourser le montant des frais à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel;

48 Le paragraphe 74.16 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel également que l'agence :

- a) soit verse au directeur, en fiduciaire, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel.

49 Le paragraphe 74.17 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client :

- a) soit verse au directeur, en fiduciaire, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel.

50 Le paragraphe 81 (8) de la Loi est abrogé.

51 Le paragraphe 88 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Intérêts

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer les taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour les sommes suivantes :

Concès payés pris en premier

(8) Les deux jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article.

Salaire pour congé d'urgence personnelle

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (11), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

a) soit l'un ou l'autre :

(i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,

(ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;

b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé d'urgence personnelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé

(10) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;

b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé d'urgence personnelle pris un jour férié

(11) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Preuve

(12) Sous réserve du paragraphe (13), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Idem

(13) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (12).

40 La version française du paragraphe 73 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «son poste» par «son quart».

41 L'alinéa 74 (1) a) de la Loi est modifiée par adjonction des sous-alinéas suivants :

(v.1) s'informe du taux versé à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A) travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.2) divulgue son taux de salaire à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A) travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

42 L'article 74.1 de la Loi est abrogé.

43 Le paragraphe 74.4.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Obligation pour l'agence de tenir des dossiers sur le travail effectué pour ses clients : licencement

(1) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement temporaire :

a) consigne le nombre d'heures de travail que chaque employé ponctuel a effectuées par jour et par semaine pour chaque client de l'agence;

b) conserve une copie de tout préavis écrit donné à un employé ponctuel en application du paragraphe 74.10.1 (1).

44 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Mise à fin de l'affectation

74.10.1 (1) L'agence de placement temporaire donne à l'employé ponctuel un préavis écrit d'une semaine ou lui verse une indemnité tenant lieu de préavis si :

a) l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;

b) la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;

c) il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative.

(15) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50

(16) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50.

Confidentialité

(17) L'employeur veille à ce que des mécanismes soient en place afin d'assurer le caractère confidentiel des dossiers remis à l'employeur ou produits par celui-ci concernant un employé qui prend un congé en vertu du présent article.

Divuligation permise

(18) Le paragraphe (17) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de divulguer un dossier si, selon le cas :

- a) l'employé a consenti à la divulgation du dossier;
- b) la divulgation est faite au dirigeant, à l'employé, à l'expert-conseil ou au représentant de l'employeur à qui ce dossier est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la divulgation est autorisée ou exigée par la loi;
- d) la divulgation est prescrite comme divulgation permise.

39 (1) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Définition

(0.1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (2);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

(2) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Congé d'urgence personnelle

(1) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.

2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).

3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

(3) Les paragraphes 50 (5), (6) et (7) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Limite

(5) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

Idem : droit à un congé payé

(6) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'employé n'a pas droit au congé payé prévu au présent article.

2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au paragraphe (5), et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit en application de ce paragraphe.

3. Le paragraphe (8) ne s'applique pas à l'employé avant qu'il soit employé par l'employeur depuis au moins une semaine.

Congé réputé être un jour complet

(7) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (5) ou (6).

5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Tout autre motif prescrit.

Exception

- (3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé.

Durée du congé

- (4) L'employé a le droit de prendre chaque année civile :

a) jusqu'à 10 jours de congé en vertu du présent article;

b) jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du présent article.

Droit à un congé payé

- (5) S'il prend un congé en vertu du présent article, l'employé a le droit, chaque année civile, de prendre les cinq premiers jours de ce congé comme jours de congé payé et le reste des jours de congé auxquels il a droit en vertu du présent article comme jours de congé non payé.

Indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle

- (6) Sous réserve des paragraphes (7) et (8), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

a) soit l'un ou l'autre :

(i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,

(ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;

b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris à un salaire plus élevé

- (7) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;

b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris un jour férié

- (8) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé réputé être un jour complet

- (9) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) a), si l'employé prend moins d'une journée de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là.

Avis à l'employeur

- (10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) a) en informe l'employeur.

Idem

- (11) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) a) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe le plus tôt possible après le début du congé.

Congé réputé être une semaine complète

- (12) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) b), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète.

Avis à l'employeur

- (13) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) b) en informe l'employeur par écrit.

Idem

- (14) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) b) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

2. Si l'enfant est retrouvé mort, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article à la fin de la semaine pendant laquelle l'enfant est retrouvé.

Idem

(7) Il est entendu que la disposition 2 du paragraphe (6) n'a pas d'incidence sur le droit de l'employé à un congé en cas de décès d'un enfant visé à l'article 49.5.

Une seule période de congé

(8) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(9) Sauf disposition contraire du paragraphe (8), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant.

Durée totale du congé

(10) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(11) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(12) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement de plan

(13) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (11) ou (12) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(14) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50

(15) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50.

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Définitions

49.7 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :

1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou un de ses enfants.
3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou un de ses enfants.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente.

Idem

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement de plan

(9) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (7) ou (8) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(10) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(12) Si, le 31 décembre 2017, un employé était en congé pour décès ou disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles au titre du présent article, dans sa version en vigueur ce jour-là, son droit au congé est maintenu conformément au présent article dans sa version en vigueur ce jour-là.

CONGÉ EN CAS DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES**Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles****Définitions**

49.6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un acte criminel.

Disposition transitoire

(3) Malgré le paragraphe (2), si la disparition a eu lieu avant le 1^{er} janvier 2018, l'employé a droit à un congé non payé conformément à l'article 49.5 dans sa version en vigueur le 31 décembre 2017.

Exception

(4) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé de l'acte criminel ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à cet acte.

Changement des circonstances

(5) Si l'employé prend un congé en vertu du présent article et qu'un changement survient dans les circonstances qui permettaient de tenir pour probable que la disparition de son enfant résulte de la perpétration d'un acte criminel et qu'il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable.

Enfant retrouvé

(6) Les règles suivantes s'appliquent si l'employé prend un congé en vertu du présent article et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 104 semaines qui commence la semaine de sa disparition :

1. Si l'enfant est retrouvé vivant, l'employé a le droit de rester en congé en vertu du présent article pendant 14 jours après que l'enfant est retrouvé.

(18) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement par rapport au plan fourni

(19) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (17) ou (18) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un avis écrit raisonnable dans les circonstances.

Copie du certificat

(20) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) ou (5) ou à l'alinéa (14) a) ou (15) a) le plus tôt possible.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50

(21) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(22) Si le certificat visé au paragraphe (2) ou (12), dans leur version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 36 de l'annexe I de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, a été délivré avant ce jour, le présent article, dans sa version antérieure à ce jour, s'applique.

37 L'interdire qui précède l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

38 L'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Congé en cas de décès d'un enfant

Définitions

49.5 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé d'un acte criminel se rapportant au décès de l'enfant ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à un tel acte.

Une seule période de congé

(4) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(5) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant.

Durée totale du congé

(6) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Fin obligatoire du congé

(8) Sous réserve du paragraphe (9), le congé pris en vertu du présent article se termine au plus tard le dernier jour de la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5).

Délai limitatif

(9) Si la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5) est de 52 semaines ou plus, le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines qui commence le premier en date des jours suivants :

a) le premier jour de la semaine au cours de laquelle est délivré le certificat;

b) le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'enfant mineur ou l'adulte à l'égard duquel a été délivré le certificat est tombé gravement malade.

Décès de l'enfant mineur ou de l'adulte

(10) Si un enfant mineur ou un adulte gravement malade décède pendant que l'employé est en congé en vertu du présent article, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article le dernier jour de la semaine du décès de l'enfant mineur ou de l'adulte.

Durée totale du congé : enfant mineur gravement malade

(11) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même enfant mineur gravement malade est de 37 semaines.

Durée totale du congé : adulte gravement malade

(12) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même adulte gravement malade est de 17 semaines.

Restriction : enfant atteignant l'âge de 18 ans

(13) Si l'employé prend un congé à l'égard d'un enfant mineur gravement malade en vertu du paragraphe (2), l'employé ne peut prendre un congé à l'égard du même particulier en vertu du paragraphe (5) avant l'expiration de la période de 52 semaines prévues au paragraphe (9).

Autre congé : enfant mineur gravement malade

(14) Si un enfant mineur à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévues au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'enfant mineur un certificat supplémentaire visé au paragraphe (2) qui précise une période différente pendant laquelle l'enfant mineur requiert des soins ou du soutien;

b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 37 semaines;

c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9).

Autre congé : adulte gravement malade

(15) Si un adulte à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévues au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'adulte un certificat supplémentaire visé au paragraphe (5) qui précise une période différente pendant laquelle l'adulte requiert des soins ou du soutien;

b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 17 semaines;

c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9).

Congés supplémentaires

(16) Si un enfant mineur ou un adulte à l'égard duquel un employé prend un congé en vertu du présent article reste gravement malade après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prendre un autre congé, et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé.

Avis à l'employeur

(17) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article informe son employeur par écrit qu'il prendra un congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il le fera.

3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.

4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.

5. Un frère, un frère par alliance, une sœur ou une sœur par alliance de l'employé.

6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.

7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-sœur ou une belle-sœur par alliance de l'employé.

8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.

9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.

10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.

11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.

12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.

13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application de la présente définition. («family member»)

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (2) ou (5),

b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé : enfant mineur gravement malade

(2) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

a) attestant que l'enfant mineur est un enfant mineur gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou de plusieurs membres de la famille;

b) précisant la période pendant laquelle l'enfant mineur requiert les soins ou le soutien.

Idem

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 37 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade.

Idem : période de moins de 37 semaines

(4) Si le certificat visé au paragraphe (2) précise une période de moins de 37 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat.

Droit au congé : adulte gravement malade

(5) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

a) attestant que l'adulte est un adulte gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou de plusieurs membres de la famille;

b) précisant la période pendant laquelle l'adulte requiert les soins ou le soutien.

Idem

(6) Sous réserve du paragraphe (7), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 17 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade.

Idem : période de moins de 17 semaines

(7) Si le certificat visé au paragraphe (5) précise une période de moins de 17 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat.

13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

(3) Les paragraphes 49.1 (5) et (6) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Fin du congé

(5) L'employé ne peut poursuivre le congé qu'il a pris en vertu du présent article après le premier en date des jours suivants :

1. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe (3).
2. Le dernier jour de la période de 52 semaines commençant le premier jour de la semaine pendant laquelle la période visée au paragraphe (2) commence.

Idem

(5.1) Il est entendu que, sous réserve du paragraphe (5), si la durée du congé qui a été pris est inférieure à 28 semaines, il n'est pas nécessaire qu'un praticien de la santé qualifié délivre un certificat supplémentaire en application du paragraphe (2) pour qu'un congé soit pris en vertu du présent article après la fin de la période visée au paragraphe (2).

Deux employés ou plus

(6) Si deux employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser 28 semaines pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5) qui s'applique au premier certificat délivré pour l'application du présent article.

(4) Les paragraphes 49.1 (11) et (12) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Autre congé

(11) Si le particulier visé au paragraphe (3) ne décède pas pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5), l'employé qui a pris un congé en vertu du présent article peut en prendre un autre conformément au même article. À cette fin, la mention au paragraphe (6) du «premier certificat» vaut mention du premier certificat délivré après la fin de cette période.

Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(13) Si le certificat visé au paragraphe (2) a été délivré avant le 1^{er} janvier 2018, le présent article, dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2018, s'applique.

35 (1) L'article 49.3 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Congé réputé être une semaine complète

(7.1) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu au paragraphe (4), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète.

(2) Le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est modifié par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50».

36 L'interdire qui précède immédiatement l'article 49.4 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE

Congé en cas de maladie grave

Définitions

49.4 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«adulte» Particulier âgé de 18 ans ou plus. («adult»)

«enfant mineur» Particulier âgé de moins de 18 ans. («minor child»)

«gravement malade» Relativement à un enfant mineur ou à un adulte, s'entend d'un enfant mineur ou d'un adulte dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure. («critically ill»)

«membre de la famille» À l'égard d'un employé, s'entend des personnes suivantes :

1. Le conjoint de l'employé.

2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.

(2) L'article 48 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(2.1) Malgré le paragraphe (2), l'employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois si ce jour tombe avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 32 (2) de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.

33 (1) Le paragraphe 49 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «35 semaines» par «61 semaines» et par remplacement de «37 semaines» par «63 semaines».

(2) L'article 49 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(1.1) Malgré le paragraphe (1), si l'enfant à l'égard duquel l'employé prend un congé parental est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 33 (2) de l'annexe I de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, le congé parental de l'employé prend fin :

a) 35 semaines après son début, si l'employé a également pris un congé de maternité;

b) 37 semaines après son début, dans les autres cas.

34 (1) La définition de «praticien de la santé qualifié» au paragraphe 49.1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

«praticien de la santé qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

a) une personne ayant qualité qualifiée pour exercer à titre de médecin en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);

b) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé titulaire d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers ou un particulier ayant une qualification équivalente en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);

c) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

(2) Les paragraphes 49.1 (2) et (3) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus 28 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite.

Champ d'application du par. (2)

(3) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.

2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.

3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.

4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.

5. Un frère, un frère par alliance, une sœur ou une sœur par alliance de l'employé.

6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.

7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-sœur ou une belle-sœur par alliance de l'employé.

8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.

9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.

10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.

11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.

12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur tout facteur autre que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel.

Réduction interdite

(3) Aucun client d'une agence de placement temporaire ne doit réduire le taux de salaire d'un employé en vue d'aider l'agence à se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'une agence de placement temporaire contrevenne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une agence de placement temporaire a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé ponctuel par suite de la contrevenon. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé ponctuel.

Réponse écrite

(6) L'employé ponctuel qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à l'agence de placement temporaire, laquelle :

a) rajuste la rémunération de l'employé ponctuel en conséquence;

b) si elle n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé ponctuel, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : restriction

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

29 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Examen**

42.3 (1) Avant le 1^{er} avril 2021, le ministre fait entreprendre un examen des articles 42.1 et 42.2.

Idem

(2) Le ministre peut préciser la date à laquelle un examen entrepris en application du paragraphe (1) doit être terminé.

30 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Définition**

46.1 La définition qui suit s'applique à l'article 46.

«médécin dûment qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

a) une personne ayant qualité pour exercer à titre de médécin;

b) une personne ayant qualité pour exercer à titre de sage-femme;

c) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers;

d) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de médécins.

31 (1) Le sous-alinéa 47 (1) b) (ii) de la Loi est modifié par remplacement de «six semaines» par «12 semaines».

(2) L'article 47 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(1.1) Malgré l'alinéa (1) b), si une employée qui n'a pas droit à un congé parental commence son congé de maternité avant le 1^{er} janvier 2018, son congé de maternité prend fin le dernier en date des jours suivants :

a) 17 semaines après le début du congé de maternité;

b) six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche.

32 (1) Le paragraphe 48 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «52 semaines» par «78 semaines».

42.1 (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;
- d) tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.

Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevienne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contrevention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé.

Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : restriction

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

28 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Situation d'emploi différente des employés ponctuels

42.2 (1) Aucune agence de placement temporaire ne doit accorder à un employé ponctuel qui est affecté à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de trois semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$3 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Emploi effectif ou non

- (4) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application des paragraphes (2) et (3).

Disposition transitoire

- (5) Le paragraphe (3) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, des vacances calculées conformément à ce paragraphe pour une période tampon qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard d'une période tampon qui s'est terminée avant ce moment-là.

Moment des vacances

- 35 L'employeur déterminera à quel moment l'employé prendra des vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.

2. Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou sur deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

3. Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur trois semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine ou sur trois semaines non consécutives, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

22 Le paragraphe 35.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Moment des vacances : année de référence différente

- (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

23 L'article 35.2 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Indemnité de vacances

- 35.2 L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins :

- a) 4 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;

- b) 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

24 Le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est abrogé.

25 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Interprétation

- 41.2 La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«essentiellement semblable» Essentiellement semblable mais pas nécessairement identique.

- 26 (1) L'alinéa 42 (2) d) de la Loi est modifié par adjonction de «ou la situation d'emploi» à la fin de l'alinéa.

- (2) La version française du paragraphe 42 (4) de la Loi est modifiée par remplacement de «doit faire» par «ne doit faire».

(3) L'article 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Réponse écrite

- (6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

c) la date de remise du relevé à l'employé.

20 L'article 30 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) le jour férié où l'employé travaillera;

b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);

c) la date de remise du relevé à l'employé.

21 Les articles 33, 34 et 35 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Droit à des vacances

33 (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances :

a) d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;

b) d'au moins trois semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1).

Semaines non complètes

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;

b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète.

Disposition transitoire

(4) L'alinéa (1) b) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, au moins trois semaines de vacances après chaque année de référence qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite, mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard des années de référence qui se sont terminées avant ce moment-là.

Année de référence différente

Application

34 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi inférieure à cinq ans

(2) Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de deux semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.

3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$2 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi d'au moins cinq ans

(3) Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

Etudiants travaillant à domicile

(1.1) L'employeur verse au moins le salaire minimum des travailleurs à domicile à l'employé visé à la fois aux sous-dispositions 1 i et iv du paragraphe (1) ou à la fois aux sous-dispositions 2 i et iv du paragraphe (1).

(2) Le paragraphe 23.1 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «la sous-disposition 1 v du paragraphe (1)» par «la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe (1)» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(3) Le paragraphe 23.1 (4) de la Loi est modifié par remplacement du passage qui précède l'équation par ce qui suit :

Rajustement annuel

(4) Le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019, le salaire minimum qui s'appliquait à une catégorie d'employés immédiatement avant le 1^{er} octobre est rajusté comme suit :

(4) Le paragraphe 23.1 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «2014» par «2018».

(5) Le paragraphe 23.1 (8) de la Loi est abrogé.

(6) Le paragraphe 23.1 (10) de la Loi est modifié par remplacement de «2020» par «2024».

16 Le paragraphe 24 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Salaire pour jour férié

(1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

a) soit au quotient du salaire normal gagné pour la période de paie qui précède le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période;

b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Idem : congé ou vacances

(1.1) Si l'employé est en congé en vertu de l'article 50, en vacances ou les deux pendant toute la période de paie qui précède le jour férié, le calcul prévu à l'alinéa 24 (1) a) est appliqué à la période de paie précédant le début de ce congé ou de ces vacances.

Idem : employé sans période de paie avant le jour férié

(1.2) Si l'employé n'était pas employé pendant la période de paie qui précède un jour férié, son salaire pour jour férié pour le jour férié correspond au quotient du salaire normal gagné pendant la période de paie qui comprend le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période.

17 L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) le jour férié où l'employé travaillera;

b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);

c) la date de remise du relevé à l'employé.

18 L'article 28 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) le jour férié où l'employé travaillera;

b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);

c) la date de remise du relevé à l'employé.

19 L'article 29 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(1.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application du paragraphe (1), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) le jour férié qui est substitué;

b) la date du jour substitué au jour férié en application du paragraphe (1);

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

Plafond

21.7 La rémunération à laquelle l'employé a droit en application de la présente partie à l'égard d'une journée de travail prévue ou d'une période de travail sur appel prévue se limite au paiement de trois heures.

13 (1) Le paragraphe 22 (1) de la Loi est modifié par adjonction de « Sous réserve du paragraphe (1.1), » au début du paragraphe.

(2) L'article 22 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem : au moins deux taux horaires normaux

(1.1) Si l'employé est rémunéré selon au moins deux taux horaires normaux pour le travail qu'il a exécuté pour le même employeur au cours d'une semaine de travail :

a) l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure de travail exécuté au cours de la semaine après que le nombre total d'heures travaillées pour l'employeur a atteint le seuil de travail supplémentaire;

b) la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure visée à l'alinéa a) correspond à une fois et demie le taux horaire normal qui s'applique au travail exécuté au cours de cette heure.

14 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Changement du salaire minimum pendant une période de paie

23.0.1 Si le taux de salaire minimum applicable à un employé change pendant une période de paie, les calculs exigés par le paragraphe 23 (4) sont effectués comme si la période de paie consistait en deux périodes de paie distinctes, la première correspondant à la tranche antérieure au jour où le changement prend effet et la seconde à la tranche commençant ce jour-là.

15 (1) Le paragraphe 23.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Etablissement du salaire minimum

(1) Le salaire minimum correspond à ce qui suit :

1. À partir du 1^{er} janvier 2018, mais avant le 1^{er} janvier 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :

i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 13,15 \$ l'heure.

ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 12,20 \$ l'heure.

iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 70 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 140 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.

iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 15,40 \$ l'heure.

v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 14 \$ l'heure.

2. À partir du 1^{er} janvier 2019, mais avant le 1^{er} octobre 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :

i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 14,10 \$ l'heure.

ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 13,05 \$ l'heure.

iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 75 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 150 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.

iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 16,50 \$ l'heure.

v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 15 \$ l'heure.

3. À partir du 1^{er} octobre 2019, le montant établi en application du paragraphe (4).

Droit de refus

21.5 (1) L'employé a le droit de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée où il n'est pas prévu qu'il travaille de soit sur appel si son employeur le lui demande ou l'exige moins de 96 heures avant le début de son quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur demande ou exige que l'employé travaille ou soit sur appel pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) pour s'occuper d'une situation d'urgence;
- b) pour éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique;
- c) pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;
- d) pour les autres raisons prescrites.

Avis obligatoire

(3) L'employé qui refuse, en vertu du paragraphe (1), de travailler ou d'être sur appel comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'en avise dès que possible.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée non prévue comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'emporte sur le présent article.

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

Définition

(6) La définition qui suit s'applique au présent article.

«situation d'urgence» S'entend de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) une situation ou situation imminente dangereuse à un point tel qu'elle risquerait de causer un grave préjudice à des personnes ou d'importants dommages à des biens et qui est due à un fléau de la nature, à une maladie ou autre risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou autre;
- b) une situation entraînant une opération de recherche et de sauvetage.

Annulation

21.6 (1) L'employeur qui annule une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue dans les 48 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, de l'employé lui verse un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail.

Sens de «annulation»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue est annulée si elle l'est intégralement, mais non si elle est réduite ou prolongée.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage;
- b) la nature du travail de l'employé dépend des conditions météorologiques et l'employeur est incapable de lui fournir du travail en raison d'intempéries;
- c) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour les autres raisons prescrites.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération de l'employé lorsque l'employeur annule sa journée de travail ou sa période de travail sur appel prévue l'emporte sur le présent article.

b) avise l'employé de sa décision dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande.

Demande accordée

(3) Si l'employeur accorde la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit préciser la date d'effet et la durée de la modification.

Demande rejetée

(4) Si l'employeur rejette la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit indiquer les motifs du rejet.

12 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTIE VII.2

ETABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Règle des trois heures

21.3 (1) Si un employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :

i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,

ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.

2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage.

Rémunération minimale de l'employé sur appel

21.4 (1) Si l'employé qui est sur appel n'est tenu de travailler ou est tenu de travailler mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :

i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,

ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.

2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

a) d'une part, l'employeur a exigé que l'employé soit sur appel afin d'assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;

b) d'autre part, l'employé qui était sur appel n'a pas été tenu de travailler.

Plafond

(3) Le paragraphe (1) exige uniquement que l'employeur rémunère l'employé pour un minimum de trois heures au cours de la période de 24 heures qui commence au début de la première fois où il est sur appel pendant cette période, même s'il l'est à plusieurs reprises pendant ce temps.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération des employés sur appel l'emporte sur le présent article.

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

8 (1) Le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

3.1 Les dates et les heures où l'employé a travaillé.

3.2 Si l'employé a au moins deux heures normales pour le travail exécuté pour l'employeur et que, au cours d'une semaine de travail, l'employé a travaillé pour l'employeur en sus du seuil de travail supplémentaire, les dates et les heures où l'employé a travaillé en sus du seuil de travail supplémentaire à chaque taux horaire.

(2) Le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

3.3 Les dates et les heures où il était prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et tout changement apporté à l'horaire de travail sur appel.

3.4 Toute annulation, au sens du paragraphe 21.6 (2), d'une journée de travail ou période de travail sur appel prévue de l'employé, ainsi que la date et l'heure de l'annulation.

(3) La disposition 5 du paragraphe 15 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «de l'article 12.1» par «de l'article 12.1, des paragraphes 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) et 30 (2.1)».

(4) Le paragraphe 15 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1 ou 4» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(5) La disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1, 3.2 ou 4».

(6) La disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi, telle qu'elle est modifiée par le paragraphe (5), est modifiée par remplacement de «la disposition 3.1, 3.2 ou 4» par «la disposition 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ou 4».

(7) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé pour soins à un enfant gravement malade» par «d'un congé en cas de maladie grave».

(8) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles» par «d'un congé en cas de décès d'un enfant, d'un congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, d'un congé en cas de violence familiale ou sexuelle».

9 (1) Le paragraphe 15.1 (2) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de l'année de référence et son mode de calcul.

(2) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifié :

a) par remplacement de «, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» par «une année de référence différente pour un employé» dans le passage qui précède la disposition 1;

b) par adjonction de la disposition suivante :

3.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de la période tampon et le mode de calcul de cette indemnité.

(3) Le paragraphe 15.1 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «trois ans» par «cinq ans».

(4) Le paragraphe 15.1 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Disposition transitoire

(7) Les paragraphes 15.1 (2) et (3), tels qu'ils existaient immédiatement avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 9 de l'annexe 1 de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, continuent de s'appliquer à l'égard des années de référence et des périodes tampons qui ont commencé avant ce jour.

10 La version française du paragraphe 18 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «sur demande» par «sur appel».

11 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTIE VII.1

DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE TRAVAIL

Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail

21.2 (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins trois mois peut lui demander par écrit de modifier son horaire ou son lieu de travail.

Réception de la demande

(2) L'employeur qui reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1) :

a) discute de la demande avec l'employé;

Sont toutefois exclus de la présente définition :

- (e) les paiements prescrits;
- (f) les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. («tip or other gratuity»)
- (10) L'alinéa d) de la définition de «salaire» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :
- (d) les pourboires ou autres gratifications;

(11) Le paragraphe 1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Formation comprise dans l'affectation à un travail

(2) Il est entendu que le fait d'être affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire emporte le fait d'être affecté au client pour recevoir une formation afin d'exécuter ce travail.

(12) L'article 1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Forme électronique

(3.1) L'entente qui se présente sous forme électronique satisfait à l'exigence énoncée au paragraphe (3) qu'une entente soit écrite.

2 (1) Le paragraphe 3 (4) de la Loi est abrogé.

(2) Le paragraphe 3 (5) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

2.1 Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'enseignement professionnel inscrit en vertu de la Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel et qui répond aux critères prescrits.

(3) La disposition 6 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Couronne liée

3.1 La présente loi lie la Couronne.

4 (1) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(2) L'article 4 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Exception : la Couronne

(4.1) Le paragraphe (2) ne s'applique ni à la Couronne ni à un de ses organismes ou à un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres.

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Traitement interdit

5.1 (1) L'employeur ne doit pas, dans le cadre de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

Fardeau de la preuve

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), si, au cours de l'enquête ou de l'inspection d'un agent des normes d'emploi ou dans le cadre d'une instance introduite en vertu de la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur prétend qu'une personne n'est pas un employé, il lui incombe de prouver cette assertion.

6 Le paragraphe 11 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Mode de versement

(2) L'employeur verse le salaire de l'employé selon un des modes suivants :

a) en espèces;

b) par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;

c) par dépôt direct, conformément au paragraphe (4);

d) par un autre mode de versement prescrit.

7 L'article 14.1 de la Loi est abrogé.

ANNEXE 1 LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

1 (1) Le paragraphe 1 (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifié par adjonction des définitions suivantes :

«client» Relativement à une agence de placement temporaire, s'entend de la personne ou de l'entité qui conclut avec l'agence un arrangement aux termes duquel l'agence convient d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés ponctuels à l'exécution d'un travail pour la personne ou l'entité à titre temporaire. («client»)

«employé ponctuel» Employé qu'une agence de placement temporaire emploie afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients de l'agence. («assignment employée»)

(2) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«situation d'emploi différente» Relativement à un ou plusieurs employés, s'entend d'une différence :

- a) soit dans le nombre d'heures qu'ils travaillent normalement;
- b) soit dans la durée de leur emploi, notamment quant à leur statut d'employé permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel. («difference in employment status»)

(3) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 49.7. («domestic or sexual violence leave pay»)

(4) L'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent les employés de l'employeur;

(5) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«indemnité de congé d'urgence personnelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50. («personal emergency leave pay»)

(6) La définition de «jour férié» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :

1.1 Le jour de la Famille, soit le troisième lundi de février.

(7) La définition de «salaire normal» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle, l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de fin d'affectation et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur la partie VIII, X ou XI, l'article 49.7, l'article 50, la partie XV ou l'article 74.10.1. («regular wages»)

(8) La définition de «période tampon» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par suppression de «qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(9) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction des définitions suivantes :

«agence de placement temporaire» Employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. («temporary help agency»)

«indemnité de fin d'affectation» Indemnité versée à l'employé ponctuel lorsqu'il est mis fin à son affectation avant la fin de la durée estimative de celle-ci aux termes de l'article 74.10.1. («termination of assignment pay»)

«pourboire ou autre gratification» S'entend de ce qui suit :

- a) tout paiement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que l'employé garde ce paiement ou le partage avec d'autres employés ou présument qu'il le ferait;

- b) tout paiement volontairement versé à un employeur par un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présument qu'il le ferait;

- c) tout paiement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présument qu'il le ferait;

- d) les autres paiements prescrits.

Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, la Loi de 1995 sur les relations de travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail et apportant des modifications connexes à d'autres lois

SOMMAIRE

1.	Contenu de la présente loi
2.	Entrée en vigueur
3.	Titre abrégé
Annexe 1	Loi de 2000 sur les normes d'emploi
Annexe 2	Loi de 1995 sur les relations de travail
Annexe 3	Loi sur la santé et la sécurité au travail

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

Contenu de la présente loi

1 La présente loi est constituée du présent article, des articles 2 et 3 et de ses annexes.

Entrée en vigueur

2 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

(2) Les annexes de la présente loi entrent en vigueur comme le prévoit chacune d'elles.

(3) Si une annexe de la présente loi prévoit que l'une ou l'autre de ses dispositions entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, la proclamation peut s'appliquer à une ou à plusieurs d'entre elles. En outre, des proclamations peuvent être prises à des dates différentes en ce qui concerne n'importe lesquelles de ces dispositions.

Titre abrégé

3 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

plus, l'article 43.1 ajouté à la Loi prévoit la médiation-arbitrage de la première convention collective si la médiation prévue à l'article 43 ne mène pas à la conclusion d'une convention collective par les parties.

Les nouveaux articles 69.1 et 69.2 énoncent les règles régissant la manière dont l'article 69 (droits du successeur) s'applique à l'égard de certains fournisseurs de services.

Des modifications sont apportées à l'article 80, qui régit la réintégration des employés. De nouvelles dispositions prévoient la réintégration des employés à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites et énoncent les règles régissant la réintégration.

Les nouveaux articles 12.1 et 80.1 prévoient que, pendant certaines périodes de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation touchée ni prendre des mesures disciplinaires à son égard sans motif valable.

L'annexe modifie également l'article 98, qui régit les pouvoirs de la Commission de rendre des ordonnances provisoires. L'annexe comprend en outre des modifications corrélatives et des modifications de forme.

ANNEXE 3 LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un nouvel article est ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Cet article prévoit qu'un employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur porte des chaussures à talon haut, sauf si cela est nécessaire pour que le travailleur exerce son travail en toute sécurité. Une exception est prévue pour les employés d'artistes ou interprètes dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

Le nouvel article 49.7 (Congé en cas de violence familiale ou sexuelle) prévoit que l'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a le droit de prendre jusqu'à 10 jours et jusqu'à 15 semaines de congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence. Les cinq premiers jours du congé doivent être payés. Le congé doit être pris pour un ou plusieurs des motifs indiqués dans l'article. L'article 50 (Congé d'urgence personnelle) est modifié pour accorder un congé d'urgence personnelle à tous les employés et pas uniquement aux employés qui emploient normalement 50 employés ou plus. De plus, deux des jours de congé d'urgence personnelle doivent être dorénavant des jours payés si l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine. Ces jours doivent être pris, au cours d'une année civile, avant les jours de congé d'urgence personnelle non payé. Les employés conservent le droit d'exiger une preuve du droit à ces jours, mais n'ont pas le droit d'exiger un certificat d'un praticien de la santé qualifié.

La partie XVIII.1 (Agences de placement temporaire) est modifiée pour ajouter l'article 74.10.1. Ce nouvel article exige que les agences de placement temporaire donnent aux employés ponctuels un préavis écrit d'une semaine ou leur versent une indemnité tenant lieu de préavis s'il est mis fin à leur affectation avant la fin de sa durée estimative d'au moins trois mois, à moins qu'une autre affectation d'une durée d'au moins une semaine ne leur soit offerte.

Le paragraphe 88 (5) (Intérêts) est modifié pour permettre au directeur de calculer les taux d'intérêt pour les sommes dues en application de différentes dispositions de la Loi ou des règlements et pour les sommes que le directeur détient en fiducie. Les nouveaux articles 88.2 et 88.3 permettent au directeur de reconnaître les employés qui remplissent les critères prescrits. L'article 96.1 (Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête), qui prévoit l'exigence qu'un plaignant prenne les mesures précisées par le directeur avant que celui-ci ne confie la plainte pour enquête, est abrogé.

Le paragraphe 103 (1) (Ordonnance de versement du salaire) est modifié pour permettre aux agents des normes d'emploi d'ordonner aux employeurs de verser directement le salaire aux employés. Des modifications similaires ont été apportées à d'autres pouvoirs de rendre des ordonnances.

L'article 113 (Avis de contravention) est modifié pour prévoir que les pénalités applicables aux contraventions sont fixées conformément aux règlements, lesquels permettent l'établissement d'une fourchette de pénalités ou de pénalités différentes qui s'appliquent aux particuliers et aux personnes morales. Les agents des normes d'emploi sont investis du pouvoir discrétionnaire de fixer une pénalité comprise dans une fourchette conformément aux critères prescrits, le cas échéant. Des dispositions sont ajoutées pour autoriser le directeur à publier, après la délivrance d'un avis de contravention, des renseignements concernant les contraventions à la Loi.

Des dispositions sont ajoutées à la partie XXIV (Recouvrement) pour permettre au directeur d'accepter une sûreté à l'égard des sommes dues en application de la Loi, de décerner des mandats pour recouvrer des sommes conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi ou d'enregistrer un privilège à l'égard des sommes dues conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux agents de recouvrement. Le directeur et les agents de recouvrement peuvent se divulguer réciproquement des renseignements en vue du recouvrement des sommes dues en application de la Loi.

Des modifications corrélatives sont apportées à la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi et à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ANNEXE 2 LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

L'annexe apporte diverses modifications à la Loi de 1995 sur les relations de travail.

Le nouvel article 6.1 de la Loi prévoit que, dans certaines circonstances, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat. L'article énonce la marche à suivre pour présenter la requête et pour obtenir et utiliser cette liste, et établit les règles que doit suivre la Commission pour déterminer s'il y a lieu de rendre une ordonnance.

Des modifications sont apportées aux règles de l'article 11, qui régissent les cas où la Commission accorde un syndicat si l'employeur contrevient à la Loi.

Selon le nouvel article 15.1, la Commission peut, dans certaines circonstances, réviser la structure des unités de négociation et rendre des ordonnances à cet égard, et les parties peuvent, d'un commun accord, et avec l'assentiment de la Commission, apporter des modifications à la structure des unités de négociation.

Le nouvel article 15.2 prévoit un autre processus d'accréditation de syndicats comme agents négociateurs pour les employés des employeurs des industries déterminées, soit l'industrie des services de gestion d'immeubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires et l'industrie des agences de placement temporaire. Le syndicat peut choisir que sa requête en accréditation soit traitée sous le régime de l'article 15.2 (requête en accréditation sans scrutin) plutôt que sous le régime de l'article 8 (scrutin de représentation).

À l'heure actuelle, l'article 43 prévoit l'arbitrage de la première convention si les parties ne sont pas en mesure de conclure une première convention collective. L'article est révisé pour prévoir la médiation de la première convention collective. De

NOTE EXPLICATIVE

La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 148, ne fait pas partie de la loi. Le projet de loi 148 a été édité et constitue maintenant le chapitre 22 des Lois de l'Ontario de 2017.

ANNEXE 1 LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

L'annexe apporte diverses modifications à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.

La Loi est modifiée afin de lier la Couronne, sous réserve d'une exception prévue à l'article 4 de la Loi (Personnes distinctes considérées comme un seul employeur).

Le nouvel article 5.1 interdit aux employeurs de traiter, dans le cadre de la Loi, des personnes qui sont leurs employés comme si elles n'étaient pas des employés au sens de la Loi.

La nouvelle partie VII.1 (Demandes de modification de l'horaire ou du lieu de travail) donne aux employés la possibilité de demander de changer d'horaire ou de lieu de travail. Les employeurs qui reçoivent de telles demandes doivent en discuter avec les employés et les leur accorder ou fournir les motifs d'un rejet.

La nouvelle partie VII.2 (Établissement des horaires de travail) énonce de nouvelles dispositions portant sur l'établissement des horaires. Citons une rémunération minimale de trois heures pour les quarts d'une durée de moins de trois heures, une rémunération minimale pour les périodes de travail sur appel, le droit de refuser de travailler un jour où cela n'est pas prévu comme le lui demande ou l'exige l'employeur si l'employeur en est avisé dans un délai insuffisant et le droit à une rémunération pour trois heures de travail en cas d'annulation avec préavis insuffisant. Le pouvoir actuel de prendre des règlements exigeant que les employeurs paient le montant minimal prescrit aux employés qui travaillent moins de trois heures dans une journée est abrogé.

La partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) est modifiée pour établir la règle applicable à la rémunération des heures supplémentaires des employés qui ont au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour le même employeur.

L'article 23.1 (Établissement du salaire minimum) est modifié pour augmenter le salaire minimum le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum augmentera de nouveau le 1^{er} janvier 2019 et sera rajusté annuellement en fonction de l'inflation le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019. Le salaire minimum des employés qui servent de l'alcool ne s'applique dorénavant que si, en plus de leur salaire, ils reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail.

La partie X (Jours fériés) est modifiée. Les règles de calcul du salaire pour jour férié prévues à l'article 24 sont modifiées et ce calcul est dorénavant basé sur le nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période de paie qui précède le jour férié. Les articles 27, 28, 29 et 30 sont modifiés pour exiger que l'employeur fournisse à l'employé un relevé écrit énonçant certains renseignements lorsqu'un jour est substitué à un jour férié.

La partie XI (Vacances et indemnité de vacances) est modifiée pour accorder le droit à des vacances minimales de trois semaines aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans ou plus après la fin de leur année de référence. Des modifications connexes sont apportées dans l'ensemble de la partie.

La partie XII (À travail égal, salaire égal) est modifiée pour ajouter quatre nouvelles dispositions. Une définition est ajoutée pour préciser que «essentiellement semblable» signifie «essentiellement semblable mais pas nécessairement identique». La partie est modifiée pour prévoir le droit d'un employé de recevoir de l'employeur un taux de salaire égal à celui d'un autre employé indépendamment de leurs situations d'emploi différentes et le droit à un taux de salaire égal des employés ponctuels d'une agence de placement temporaire qui exécutent essentiellement le même travail qu'un employé du client de l'agence. Enfin, un nouvel article 42.3 exige que le ministre fasse entreprendre un examen des nouveaux droits. Des modifications connexes sont apportées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représentations pour interdire celles-ci contre les employés qui s'informent des taux de salaire ou qui divulguent leur taux de salaire en vue d'établir ou d'aider à établir si l'employeur se conforme à la partie XII.

La partie XIV (Congés) est modifiée. Le nombre maximal de semaines de congé de maternité auxquelles l'employée a droit dans certaines circonstances est porté de six à 12. L'article 48 est modifié pour prévoir que le congé parental ne peut commencer plus de 78 semaines après la naissance de l'enfant ou de sa venue sous la garde, les soins et la surveillance de l'employé pour la première fois. La durée maximale du congé parental est portée de 35 à 61 semaines pour les employées qui prennent un congé de maternité et de 37 à 63 semaines pour les autres employés. Le nombre maximal de semaines de congé familial pour raison médicale auxquelles a droit un employé est porté de huit à 28. À l'heure actuelle, un employé peut prendre un congé afin d'offrir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade; le nouvel article 49.4 prévoit qu'un employé a le droit de prendre un congé afin d'offrir des soins ou du soutien à n'importe quel membre de sa famille qui est gravement malade. Le nouvel article 49.5 établit le droit à un maximum de 104 semaines de congé non payé si l'enfant de l'employé décède pour quelque raison que ce soit, au lieu du droit actuel à un congé qui ne peut être pris que si l'enfant de l'employé décède dans des circonstances criminelles. Le nouvel article 49.6 conserve le droit au congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, mais porte de 52 à 104 le nombre maximal de semaines auxquelles a droit l'employé.



1 ^{re} lecture	1 ^{er} juin 2017
2 ^e lecture	18 octobre 2017
3 ^e lecture	22 novembre 2017
Sanction royale	27 novembre 2017

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, la Loi de 1995
sur les relations de travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail
et apportant des modifications connexes à d'autres lois**

(Chapitre 22 des Lois de l'Ontario de 2017)

Projet de loi 148

2^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

